



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DEL  
**HÁBITAT**

RESOLUCIÓN No. 715 DE 23 JUN 2026

*“Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat”*

## LA SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT

En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, adicionadas por la Ley 2466 de 2025, y

### CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006 adoptó las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas encaminadas a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, y entre ellas estableció en su artículo 11 como obligación de los empleadores *“Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.”*

Que, en cumplimiento de lo anterior, se requiere crear y establecer para la Secretaría Distrital del Hábitat una política integral para la prevención del acoso sexual laboral.

### RESUELVE

**Artículo 1º.** Adoptar la Política de Prevención de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral para la Secretaría Distrital del Hábitat.

**Artículo 2º. OBJETO:** Reglamentar la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando los derechos fundamentales.

**Artículo 3º. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL:** Para efectos de la presente Política, de acuerdo con el artículo 2º de la Ley 2365 de 2024, 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.”*



RESOLUCIÓN No. 715 DE 23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat”

**Artículo 4º. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:** La presente política aplica a todas las personas vinculadas laboralmente con la Secretaría Distrital del Hábitat - SDHT, bajo cualquier modalidad, servidores públicos con nombramiento de carrera administrativa, provisional, transitorio, ordinario y período fijo, así como personas con vinculación contractual por prestación de servicios, practicantes, pasantes, aprendices y demás personas que participen en el contexto laboral, quienes se denominarán “actores dentro del ámbito laboral” manteniendo diferencias en el alcance de la atención y medidas que se puedan efectuar, según el tipo de vinculación y la competencia institucional.

La recepción de reportes o quejas en la SDHT no constituye investigación ni sanción disciplinaria; la Entidad activará la ruta de protección y remitirá inmediatamente a la autoridad disciplinaria competente (Procuraduría o Personería), sin perjuicio de la denuncia penal cuando corresponda.

Las personas tienen derecho a interponer el reporte del caso ante la Entidad competente en el momento que lo consideren. Podrán también denunciar el caso penal en la Fiscalía General de la Nación, con copia a la Procuraduría General de la Nación.

Esta política es aplicable a cualquier contexto relacionado con el ámbito laboral, espacios físicos, digitales, así como trabajo remoto y teletrabajo o cualquier circunstancia derivada de la relación laboral, incluyendo correos electrónicos, plataformas de mensajería y redes sociales corporativas.

La implementación de la presente política se efectuará bajo enfoques de derechos humanos, género, diferencial e interseccional, garantizando una atención integral, libre de discriminación y revictimización.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se presente en:

- a. Los espacios en donde se desarrollen funciones laborales, obligaciones contractuales o educativas, así como en los espacios físicos donde se tomen descansos laborales, alimentos, en instalaciones sanitarias o vestuarios bajo el marco laboral.
- b. Los desplazamientos, eventos sociales o de formación vinculados al trabajo.
- c. Las comunicaciones relacionadas con el trabajo incluyendo las digitales o tecnológicas.
- d. Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo o labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el presunto acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

RESOLUCIÓN No.

715

DE

22 JUN 2026

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat*”

## Artículo 5°. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES:

### 5.1. Deberes de los servidores públicos, contratistas, pasantes, aprendices, practicantes y demás colaboradores.

- a. Mantener una relación profesional, cordial y respetuosa con todos los compañeros(as) de trabajo, jefes(as), supervisores(as) y subalternos(as), alineada con los valores y principios de la cultura de la Entidad.

Esto incluye:

- Evitar hacer bromas de mal gusto o comentarios que insulten, ridiculicen o menosprecien a alguien basándose en su apariencia física, género, orientación sexual o cualquier otra característica personal o de la vida privada de las personas que puedan ser interpretados como sexuales, ofensivos, hostiles o inapropiados, así como el uso de apodosos o sobrenombres que tengan connotaciones sexuales o sexistas.
  - Contactos físicos que puedan ser interpretados como demasiado íntimos o inapropiados, como miradas o gestos sugestivos que incomoden, caricias o besos no consentidos, contacto físico prolongado o, tocamientos constantes o indeseados, y acercamientos físicos innecesarios con connotaciones sexuales, especialmente si no hay consentimiento mutuo.
  - Distribuir o exhibir material visual (fotos, videos, dibujos) o auditivo de contenido sexual o sexista, así como efectuar llamadas o remitir mensajes inapropiados y no consentidos.
  - Obligar a las personas a sostener encuentros o a desempeñar sus funciones u obligaciones fuera de los horarios laborales con alguna finalidad sexual bajo coacción o amenaza, así como asignar actividades que no competen a sus funciones u obligaciones como represalia por algún rechazo a proposiciones sexuales.
- b. Actuar de manera proactiva para prevenir situaciones de acoso sexual y, en caso de presenciarse o experimentar tales situaciones, reportarlas de inmediato a través de los canales establecidos y colaborar con las medidas de apoyo a las víctimas.

Esto implica:

- Intervenir o buscar ayuda cuando se presenciaren comportamientos que puedan constituir acoso sexual, siempre que sea seguro hacerlo.
- Fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas se sientan cómodas expresando sus preocupaciones y reportando incidentes sin temor a represalias.

RESOLUCIÓN No.

715

DE

23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat”

## 5.2. Deberes de la Secretaría Distrital del Hábitat.

- Garantizar la implementación de capacitaciones semestrales obligatorias, así como la divulgación de información clara y accesible sobre los mecanismos de denuncia y protección de las presuntas víctimas. Asimismo, establecer rutas de atención efectiva para las presuntas víctimas, asegurando medidas de protección y evitando cualquier forma de revictimización.
- Proporcionar herramientas necesarias a los actores dentro del ámbito laboral que creen consciencia respecto de la prevención del acoso sexual y la promoción de un ambiente de trabajo seguro.
- Garantizar la amplia difusión y accesibilidad de los procedimientos para reportar incidentes de presunto acoso sexual en el ámbito laboral.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Evaluar el funcionamiento y desarrollo de la presente política.
- Publicar semestralmente información estadística sobre las quejas recibidas por esta tipología y adoptar acciones preventivas orientadas a la mitigación del acoso sexual y laboral, en el marco de sus funciones preventivas.
- Remitir de manera inmediata las denuncias de acoso sexual al Ministerio Público y de garantizar la reserva, la no retaliación y la protección integral a las presuntas víctimas.
- Reforzar el derecho a la confidencialidad, la atención psicosocial y la protección frente a represalias, en armonía con la Ley 2365 de 2024.

**5.3. Derechos de las presuntas víctimas:** De conformidad con las normas jurídicas a nivel nacional y las disposiciones internacionales de las cuales Colombia ha hecho varias ratificaciones, las personas presuntas víctimas tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a ser tratadas con dignidad, respeto, sin prejuicios, ni revictimización.
- Derecho a recibir la información completa de la atención que recibe en todo el proceso y el debido consentimiento de las medidas que se tomen a partir de su caso concreto.
- La credibilidad en el relato de los hechos, atendiendo al principio de la buena fe.
- Recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso, las rutas y las instancias a las que pueden acudir desde el momento del reporte del caso.
- Recibir orientación psicológica y/o psicosocial que le permita a la presunta víctima identificar las afectaciones en su salud integral.
- Derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso en todo el proceso.

RESOLUCIÓN No. 715 DE 23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat*”

- Derecho al debido proceso y principio de debida diligencia.
- Derecho a ser notificadas de la remisión del caso a las entidades competentes como parte de las garantías del debido proceso.
- Derecho a recibir medidas preventivas o correctivas para resguardar su integridad física, psicológica y laboral.
- Derecho a recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas de atención.
- Derecho a mantener su estabilidad laboral o contractual en las mismas condiciones, y a que no se tomen represalias en su contra, mientras se resuelve el caso.

**5.4. Derechos de la persona sujeto activo** (El sujeto activo hace referencia a la persona o personas que ejecutan el hecho y contra quienes se ejecuta la queja). En el marco de la presente política y conforme a los principios de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, confidencialidad y dignidad humana, la persona señalada como presunta responsable de una conducta constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral dentro de la Entidad, tendrá los siguientes derechos:

- A ser informada de manera clara, completa y oportuna sobre la existencia de una queja o reporte de caso en su contra, así como sobre el procedimiento que se adelantará, sus etapas, implicaciones y autoridades competentes.
- Tener conocimiento de los hechos y las pruebas aportadas, por las cuales se le imputa como presunto o presunta responsable de estos, dentro del proceso disciplinario que se adelante.
- A ejercer su derecho de defensa, presentando su versión de los hechos, aportando pruebas y solicitando las actuaciones necesarias para su adecuada defensa.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- Reconocer o negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en el reporte de caso, presentando las pruebas y testimonios que así lo fundamenten.
- Contar con asesoría legal y acompañamiento psicosocial, si lo desea, durante todas las etapas del procedimiento.
- A que el proceso disciplinario sea conducido por personal capacitado que garantice imparcialidad, objetividad y ausencia de juicios o estereotipos.
- A la confidencialidad de las actuaciones, salvo en los casos previstos por la ley que requieran el levantamiento de dicha reserva.

RESOLUCIÓN No.

715

DE

23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat”

**Artículo 6°. MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** Para efectos de la presente política, se aplicarán las siguientes medidas:

**6.1. Acciones de prevención a cargo de la Secretaría Distrital del Hábitat:** En el marco de la Planeación Estratégica Institucional para las vigencias siguientes, se hace necesario garantizar la incorporación de procedimientos, escenarios y actores idóneos para la atención y prevención de las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. En este sentido, la Entidad deberá mantener y fortalecer las estrategias de sensibilización, inducción, formación y comunicación institucional orientadas a la prevención de estas conductas, excluyendo de manera expresa cualquier referencia a competencias sancionatorias internas. La supervisión y seguimiento de estas políticas se llevará a cabo en el marco de las funciones de inspección y vigilancia a cargo del Ministerio del Trabajo.

**6.2. Acciones de prevención de responsabilidad de la Dirección Administrativa-Talento Humano:**

- Diseñar un plan de acción anual para promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral adecuado, el cual debe contemplar acciones de formación, sensibilización, capacitación y espacios de diálogo, articulados con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la Entidad y con las entidades distritales que tengan competencia; dirigido a personas en servicio público, contratistas y demás colaboradores(as) de la Entidad.
- Proporcionar personal idóneo para garantizar la atención integral a los casos de acoso sexual en el ambiente laboral.
- Ejecutar acciones de socialización permanente y sistemática de la ruta de atención integral de casos de acoso sexual en el ambiente laboral que contempla esta política.
- Publicar en un lugar visible de la Entidad, así como en el sitio web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en esta política.
- Incluir en el proceso de inducción de la Entidad, en todos los niveles, una socialización de la política y las rutas de atención para prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral hacia los servidores(as) públicos(as), contratistas y colaboradores(as) de la Entidad.
- Articular el diseño y la divulgación de diferentes piezas comunicativas que respondan a la implementación de campañas que promuevan acciones afirmativas y de sensibilización para prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Coordinar acciones pedagógicas, a través de jornadas, campañas, capacitaciones, que aborden:  
i) la socialización y aplicación de los enfoques de género, diferencial y poblacional, que orientan la actuación de la SDHT; ii) normatividad que aplica en términos de prevención, atención y protección del acoso sexual en el ambiente laboral; iii) prácticas que contribuyan a

RESOLUCIÓN No.

715

DE 23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat*”

la disminución del acoso sexual en el ambiente laboral; iv) la socialización y el mecanismo para la activación de las distintas rutas.

- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación jornadas de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral de la Entidad, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.
- Incluir como obligación general en los contratos de prestación de servicio la siguiente cláusula “*Dar cumplimiento a la Resolución de implementación de la Política de Prevención de acoso laboral sexual en la Secretaría Distrital del Hábitat*”.

**Artículo 7°. MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PRESUNTAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** El procedimiento para atender la queja relacionada con una situación de presunto acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

#### 7.1. Etapa I: conocimiento o reporte del caso:

- a. **Presentación de la queja:** La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento ante la Oficina de Control Disciplinario Interno, a través de los canales definidos por la Entidad en el numeral 1° del artículo 8° de la presente Resolución.

Quien presente la queja podrá también, denunciar ante la autoridad competente (Fiscalía General de la Nación con copia a la Procuraduría General de la Nación). Sin embargo, las denuncias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal. Las denuncias se tramitarán bajo el principio de buena fe, sin perjuicio de las responsabilidades legales en caso de comprobada mala fe.

Toda queja será atendida en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, garantizando la confidencialidad y el acompañamiento necesario. Las denuncias anónimas serán evaluadas según su contenido y no serán descartadas sin un análisis previo. Las presuntas víctimas tendrán derecho a medidas de protección, apoyo psicológico y asesoría jurídica gratuita.

- b. **Requisitos mínimos de la queja:** La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder.

RESOLUCIÓN No.

715

DE

23 JUN 2026

Continuación de la Resolución *“Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat”*

El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral se ejecutará conforme a los siguientes pasos:

- La Oficina de Control Disciplinario Interno recibirá las denuncias o reportes de presunto acoso sexual laboral, activará las medidas administrativas de protección necesarias y remitirá de inmediato la información a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería de Bogotá, según corresponda, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recepción. Cuando proceda, se dará traslado simultáneo a la Fiscalía General de la Nación.
- El(la) Jefe(a) de Control Disciplinario Interno deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja en un término no superior a cinco (05) días hábiles.
- La Entidad no determinará si hay acoso sexual o no, entendiendo que, esta facultad le compete a un Juez de la República y a la Procuraduría General de la Nación, de conformidad con la Circular de la Procuraduría General de la Nación del 10 de septiembre de 2025.
- Este procedimiento interno podrá concurrir de forma paralela con el proceso penal y disciplinario que adelante la Procuraduría General de la Nación. En este sentido, la Entidad analizará las decisiones contractuales que correspondan según sus políticas.
- En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta víctima una carta informando las razones de improcedencia.
- En el trámite de la queja se informará a la presunta víctima que podrá igualmente acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar su caso.
- El(la) Jefe(a) de Control Disciplinario Interno receptor de la queja, deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y trasladar de inmediato en un término máximo de cinco (5) días hábiles a la Procuraduría General de la Nación, guardando la debida confidencialidad de la información.
- La Entidad pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.
- La Oficina de Control Disciplinario Interno, publicará semestralmente la información estadística relacionada con el número de quejas recibidas por esta tipología, y definirá acciones y mecanismos de prevención, en el marco de su función preventiva, orientadas a mitigar y sensibilizar frente a situaciones de acoso sexual, conforme a la normativa vigente.

RESOLUCIÓN No. 715 DE 23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat*”

- Si la queja que se presenta compromete al Secretario(a) Distrital de Hábitat, ésta deberá presentarse ante un Inspector(a) de Trabajo del Ministerio del Trabajo, quien será el encargado(a) de hacer seguimiento a la queja y, de encontrar méritos, compulsará copias a las autoridades competentes.
- De todas maneras, la presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral podrá levantar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea requisito presentarla en la Entidad.

**7.2. Etapa II: Primera orientación y definición de plan de acompañamiento:**

- La Dirección Administrativa – Talento Humano dispondrá de por lo menos una (1) persona profesional con conocimientos en este tipo de atenciones que posea la capacidad de orientar en la aplicación de la ruta de atención y procedimiento correspondiente.
- La persona responsable de la atención debe garantizar la confidencialidad de los asuntos que se traten dentro proceso.
- La persona responsable de la atención de la Dirección Administrativa -Talento Humano brindará la orientación integral, coordinada, oportuna y ágil a la presunta víctima y gestionará ante la instancia competente la activación de las medidas de protección necesarias.
- Durante la atención, se debe formular un plan de acompañamiento concertado con la presunta víctima, que incluya medidas de protección orientadas a la garantía de sus derechos. Así mismo, se deberán adelantar las acciones de coordinación necesarias con las instancias y entidades competentes, de acuerdo con las particularidades de cada caso.

**7.3. Etapa III: Activación de rutas de atención, medidas de protección y seguimiento:**

- Una vez recibida la queja por parte de la Oficina de Control Disciplinario Interno, se informará de la misma a la Dirección Administrativa - Talento Humano con el fin de iniciar la activación de la ruta y la atención inicial.
- Se efectuará el registro de los casos, de las sesiones adelantadas, del seguimiento y de las acciones de remisión. Para todo el proceso, se diseñarán y aplicarán los formatos de atención, consentimiento informado y formato para registrar las acciones adelantadas, (incluyendo las medidas definidas para la protección de la presunta víctima), remisiones, entre otros.

RESOLUCIÓN No.

715

DE

23 JUN 2026

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat*”

- La persona responsable de la atención debe mantener informada a la presunta víctima sobre el curso y seguimiento de su reporte durante todo el proceso

## Artículo 8º. RUTAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VICTIMAS:

**8.1 Canales para el reporte:** La presunta víctima de acoso sexual en el ámbito laboral podrá interponer el reporte de caso a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico dirigido al Jefe(a) de la Oficina de Control Disciplinario Interno, o a quien haga sus veces. En caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de las personas que conforman esa oficina, deberá presentarse ante la Secretaria de Despacho del Hábitat.
- Documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial dirigido al Jefe(a) de la Oficina de Control Disciplinario Interno, o a quien haga sus veces. En caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de las personas que conforman esa oficina, deberá presentarse ante la Secretaria de Despacho del Hábitat.
- Queja verbal a quien ocupe el cargo de Jefe(a) de Oficina de Control Disciplinario Interno, o a quien haga sus veces. En caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de las personas que conforman esa oficina, deberá presentarse ante la Secretaria de Despacho del Hábitat. La persona que reciba la queja verbal, deberá redactar la situación y suscribir un documento junto con la víctima.
- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).
- También puede interponer la queja en los puntos de Atención de Fiscalía (PAF), o a través del enlace de Denuncia Fácil <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/> = botón 122 = DENUNCIA FÁCIL

## 8.2 Análisis de caso:

El análisis de caso consiste en la posibilidad de construir una comprensión amplia y desde diferentes perspectivas de la situación y las implicaciones del acoso sexual en el ámbito laboral que la presunta víctima reporta. El análisis aportará argumentos y estrategias para diseñar el plan de acompañamiento que se debe implementar, desde la adopción de los enfoques y la particularidad del caso.

23 JUN 2026

RESOLUCIÓN No. 715 DE

Continuación de la Resolución “*Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat*”

El grupo de análisis estará conformado por tres (3) personas: una persona designada por la Dirección Administrativa - Talento Humano para la atención inicial del reporte, un(a) profesional de la Dirección de Información de Políticas Públicas con conocimiento en prevención de violencias basadas en Género (VBG) y activación de rutas de atención; y el Jefe(a) de Control Disciplinario Interno. Todas las personas del grupo de análisis de casos mantendrán la confidencialidad requerida para el análisis y deben suscribir el acuerdo de confidencialidad.

**Artículo 9°. SANCIONES Y MEDIDAS:** Las personas que incurran en acoso sexual en el ámbito laboral estarán sujetas a las sanciones establecidas en la normatividad vigente y según determine la Procuraduría General de la Nación. En casos en los que se configuren conductas delictivas, la Entidad deberá remitir la queja a la Fiscalía General de la Nación. Asimismo, podrán adoptarse medidas preventivas, como la reubicación temporal de la persona investigada o la búsqueda de alternativas que protejan a la presunta víctima

**9.1. Procedimiento institucional de atención y remisión (acoso sexual laboral):**

- a. **Recepción y activación de ruta:** Al recibirse un reporte o queja, la SDHT activará de inmediato medidas de protección y atención (acompañamiento psicosocial y jurídico, ajustes temporales y garantía de no retaliación).
- b. **Remisión inmediata:** Dentro de las 24 horas siguientes, la SDHT remitirá la denuncia con sus anexos a la Procuraduría o Personería competente, y a la Fiscalía cuando haya lugar, dejando constancia de envío y cadena de custodia.
- c. **Acompañamiento:** La Entidad hará seguimiento a las medidas de protección implementadas y mantendrá informada a la persona denunciante, sin adelantar trámite disciplinario.
- d. **Reportes agregados:** La SDHT reportará semestralmente estadísticas anónimas sobre el número de reportes, tiempos de atención y medidas adoptadas.

(Fundamento: Circular PGN 10/09/2025; Ley 2365 de 2024, artículos. 7°, 9|, 11, 15 y 17.)

RESOLUCIÓN No. 715 DE 23 JUN 2026

Continuación de la Resolución "Por la cual se adopta la Política Interna de Prevención de Acoso Laboral Sexual y se dictan lineamientos generales para su implementación en la Secretaría Distrital del Hábitat"

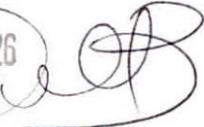
**Artículo 10°. MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA PRESUNTAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La presunta víctima deberá efectuar la solicitud directamente ante la Dirección Administrativa - Talento Humano.
- Solicitar traslado del área de trabajo.
- En caso de ser funcionario(a), otorgar permiso para hacer teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del jefe(a) inmediato y del Director(a) Administrativo(a), o a quien haga sus veces.
- Evitar asignación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada o presunto agresor(a).
- Mantener la confidencialidad.





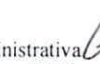


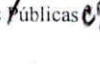
**Artículo 11. VIGENCIA:** La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación en el sitio web de la Entidad. La política será actualizada conforme a los ajustes normativos que se generen al respecto.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá D.C., a los

23 JUN 2026 

**VANESSA ALEXANDRA VELASCO BERNAL**  
Secretaria Distrital del Hábitat

Aprobó: José Alexander Moreno Páez - Subsecretario Corporativo   
Redy Adolfo López López - Subsecretario de Planeación y Políticas   
Adriana Ivonne Cárdenas Anaya - Directora de Información de Políticas Públicas  
Revisó: Francisco Guillermo Pérez Martínez - Jefe de Oficina Control Disciplinario Interno   
Juan Francisco Forero Gómez - Contratista SDTH   
Camilo Sarmiento Garzón - Contratista Dirección Administrativa   
Claudia Gómez Morales - Profesional Especializado de la Dirección Administrativa   
Olga Susana Torres Torres - Contratista Dirección de Información de Políticas Públicas   
Leidy Catalina González Guatibonza - Contratista Dirección de Información de Políticas Públicas   
Javier Hernando López Medina - Contratista Subsecretaría de Planeación y Políticas  
Proyectó: Jenny Maritza Barrera - Contratista Dirección Administrativa 