

Bogotá, D.C.,

**PARA:** SUBSECRETARIOS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA, JEFES DE OFICINA ASESORA, SUBDIRECTORES, ALCALDES(AS) LOCALES, DEMÁS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

**DE:** DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO

**ASUNTO:** Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral y rutas para denunciarlo.

De manera atenta nos permitimos recordarles que mediante el Decreto Distrital 044 de 2015 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, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos en el ambiente laboral, de todas las personas vinculadas a la administración distrital mediante una relación laboral o contractual.

De conformidad con el artículo 4 del citado decreto, el referido protocolo "pretende prevenir los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia, confiados en que el mismo representa un incentivo institucional para la denuncia de tales conductas y garantiza plenamente su ejercicio mediante el fomento de una cultura de cero tolerancia frente a tales actos, empoderando especialmente a las víctimas, para que recurran a las distintas rutas de atención que este protocolo les ofrece, especialmente, la ruta penal en los casos de acoso sexual laboral".

Sobre el particular, resulta de la mayor importancia reiterar que el inciso segundo del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 describe las modalidades con las que se presenta el acoso laboral de la siguiente manera:

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.

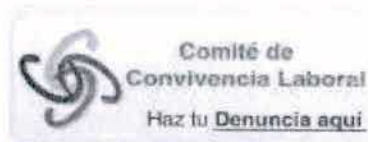
A su vez, la Ley 1257 de 2008, que adiciona la Ley 599 de 2000, define el acoso sexual laboral de la siguiente manera: "Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Asimismo se recuerda que uno de los mecanismos de prevención de dichas conductas de acoso laboral y sexual laboral, es el Comité de Convivencia Laboral, integrado en la Secretaría Distrital de Gobierno mediante la Resolución 0119 de 2021, el cual promueve las relaciones laborales propicias, ambientes laborales sanos, el respeto a la dignidad de los colaboradores de todos los niveles jerárquicos de la entidad, y contribuye a minimizar los riesgos psicosociales que afecten la salud de servidores y contratistas en los lugares de trabajo, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, y tiene, entre otras funciones, 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.

Continuación Circular No. 006 de 2021

Página 3 de 3

Para presentar quejas o denuncias de acoso laboral o sexual laboral ante el Comité de Convivencia Laboral se debe ingresar a la Intranet, donde encontrarán un botón con la siguiente imagen, en la que debe dar clic y diligenciar el formulario que allí aparece.



En todo caso, el equipo de la Dirección de Gestión del Talento Humano estará siempre atento y dispuesto a brindar la orientación que se requiera y a atender las consultas sobre el tema, las cuales pueden enviar al correo [edna.baron@gobiernobogota.gov.co](mailto:edna.baron@gobiernobogota.gov.co).

De otra parte, los invitamos a consultar la cartilla para la prevención del acoso laboral y sexual, que contiene, entre otros elementos, las rutas de denuncia y atención para estos casos en el siguiente link:

[http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla\\_acoso\\_laboral\\_2021\\_2.pdf](http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf) o al cual pueden acceder en la siguiente ruta de ingreso: Intranet – Comunidad - Descargas - Cartilla de Acoso Laboral y Sexual Prevención y Atención, así como a realizar el curso de Prevención de Acoso que adelanta la Secretaría Distrital de la Mujer con el DASCD.

Por último, instamos a los directivos, alcaldes locales, demás servidores y contratistas de la Secretaría Distrital de Gobierno, a generar una cultura de cero tolerancia frente a dichas conductas en el lugar de trabajo, a denunciar las mismas y a acudir a los mecanismos instituidos para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, entre otros.

Cordial saludo

**17 MAR 2021****LUIS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO**  
Secretario Distrital de Gobierno

Proyectó: Martha Liliana Soto Iguarán – Directora de Gestión del Talento Humano

Revisó: German Alexander Aranguren – Director Jurídico.

Revisó y aprobó: Ana María Aristizábal Osorio – Subsecretaria de Gestión Institucional.