

Resolución Número SDH-000079

(Junio 8 de 2018)

“Por la cual se adoptan medidas de prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral en la Secretaría Distrital de Hacienda

LA SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA
En uso de las facultades legales y en especial de las que confiere el artículo 4° del Decreto Distrital 601 de 2014, el artículo 9° Ley 1010 de 2006, y el Decreto Distrital 044 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política consagra que *“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.”* implica no solo la sujeción a los principios dispuestos en el artículo constitucional 53, sino que además es consustancial a otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como el derecho a la igualdad, a la intimidad, a la integridad tanto física como moral, al buen nombre y a la libertad sexual, entre otros.

Que la Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que dicha ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral tanto privada como pública.

Que el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 define y señala las modalidades de Acoso Laboral, así:

“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y 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 el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, 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 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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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.”*

Que en virtud de lo establecido en los artículos 6° a 8° de dicha norma se determinan los sujetos activos o autores del acoso laboral, las conductas que constituyen acoso laboral, como las que no lo son.

Que de conformidad con el numeral 1° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, las Entidades 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 del trabajo, de la misma forma, el parágrafo 2° del mismo artículo establece que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de las situaciones de acoso laboral, se entenderá como tolerancia de la misma.

Que de conformidad con lo establecido en el Artículo 11° de la Ley 906 de 2004 y el artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, los derechos de las víctimas de acoso laboral o sexual laboral son:

1. *Recibir trato digno y humano.*
2. *Ser tratada con reserva de identidad en todo momento.*
3. *Derecho a ser escuchado, ser atendido, ser informado (de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos).*
4. *Derecho al ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.*
5. *Protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.*
6. *Estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.*
7. *Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.*
8. *Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del médico para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.*
9. *A decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.*
10. *Derecho 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.*
11. *Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.*

Que mediante el Decreto Distrital 44 de 2015, la Alcaldía Mayor de Bogotá adoptó el “protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”, con el fin de instaurar y ejecutar una política de prevención para actos de acoso laboral y acoso sexual laboral, mediante la divulgación de mecanismos y procedimientos de denuncia.

Que mediante la Resolución N° SDH 428 de 2012, la Secretaría Distrital de Hacienda creó el Comité de Convivencia Laboral, con las siguientes funciones:

1. *Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.*
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.*
3. *Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron 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.*
5. *Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.*
6. *Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.*
7. *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.*
8. *Presentar a la alta dirección de la Entidad 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.*
9. *Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional.*
10. *Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Entidad.*

Que en el marco del Acuerdo Laboral, la Secretaría Distrital de Hacienda en conjunto con la organización

sindical UNES COLOMBIA acordaron construir una metodología y desarrollar estrategias frente la prevención del acoso laboral.

Que la presente resolución pretende ratificar el compromiso de la Secretaría Distrital de Hacienda contra actos de acoso laboral y de acoso sexual laboral en la Entidad, con el fin de:

- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización, orientadas a la prevención del acoso laboral y acoso sexual en la SDH.
- Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en la Entidad.
- Fortalecer la política del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en materia de Cero Tolerancia frente a actos que constituyan acoso laboral y acoso sexual laboral en la Entidad.
- Desarrollar estrategias dirigidas a todos los servidores públicos, orientadas a la prevención del acoso laboral en la SDH, mediante la divulgación de mecanismos y procedimientos de denuncia.
- Empoderar a las posibles víctimas de hostigamiento en su trabajo que puedan surgir en la Entidad, para que recurran a las distintas rutas de atención del protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas que el Distrito Capital ofrece.
- Garantizar que la investigación de la queja o denuncia por cualquier motivo de acoso se desarrollará con sensibilidad, confidencialidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la denunciante como de la persona denunciada.

Que es procedente que la Entidad adopte medidas y acciones para la prevención, mitigación y solución de los conflictos generados por las conductas que puedan llegar a constituir acoso laboral y acoso sexual laboral dentro de la Secretaría Distrital de Hacienda.

Que en cumplimiento al artículo 8º de la Ley 1437 de 2011, el proyecto de resolución fue publicado en la página web de la entidad del 24 al 27 de mayo de 2018, sin que se presentaran observaciones o sugerencias por parte de los ciudadanos.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. La presente Resolución tiene por objeto prevenir actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de mecanismos de prevención, la concertación de espacios de formación y la sensibilización al interior de la Entidad, a través del uso de piezas comunicativas, campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios que permitan apropiar y publicitar la existencia de la política cero tolerancia al acoso laboral y acoso sexual laboral en la Secretaría Distrital de Hacienda.

ARTÍCULO 2. A través del Comité de Convivencia Laboral y con el apoyo de la Subdirección del Talento Humano, la Secretaría Distrital de Hacienda establecerá mecanismos y espacios de formación y sensibilización que contribuyan al mejoramiento de un ambiente libre de violencia y en un entorno laboral en condiciones dignas y justas.

ARTÍCULO 3. Establecer como medidas especiales de prevención contra el acoso laboral y acoso sexual laboral, las siguientes:

- Fortalecer la política del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en materia de Cero Tolerancia frente actos que constituyan acoso laboral y acoso sexual laboral en la Entidad.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación temáticas relacionadas con comunicación asertiva y sensibilización frente a la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral en sus diferentes modalidades.
- Desarrollar actividades comunicativas y lúdicas con el objetivo de institucionalizar la estrategia de “Cero tolerancia al acoso laboral y acoso sexual”.
- Promover la participación de los servidores públicos de nivel Directivo en las actividades de capacitación de las temáticas mencionadas.
- Asegurar que a través de la Intranet permanezca publicado el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital, con el fin de garantizar su consulta en forma permanente.
- Fortalecer el programa para el diálogo y la mediación institucional CORDIALMENTE.
- Establecer las medidas necesarias para identificar, investigar y proponer una vía de solución, minimizando las consecuencias en el entorno laboral de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Hacienda.

ARTÍCULO 4. Ante cualquier conducta o modalidad de acoso laboral o acoso sexual laboral, la Secretaría Distrital de Hacienda garantizará en el procedimiento los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, el derecho de la persona denunciada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

ARTÍCULO 5. La Secretaría Distrital de Hacienda, a través de la Subdirección del Talento Humano, adoptará los documentos, mecanismos y dinámicas para la correcta implementación de la estrategia de Cero Tolerancia al acoso laboral y acoso sexual laboral, en cumplimiento a los postulados legales descritos, así mismo, se dará a conocer la presente resolución y el Protocolo para la prevención de acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 6. Ordenase que por el correo institucional de la Secretaría Distrital de Hacienda se informe a los servidores públicos de la entidad y contratistas, sobre la expedición de la presente Resolución.

ARTÍCULO 7. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el Registro Distrital y deroga y modifica todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los ocho (8) días del mes de junio de dos mil dieciocho (2018).

BEATRIZ ELENA ARBELÁEZ MARTÍNEZ

Secretaria Distrital de Hacienda
