Decreto Número 044 (Febrero 4 de 2015)

“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.”

**EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.
En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los artículos 38, 39 y 53 del Decreto Ley 1421 de 1993 y,**

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece en los artículos 2°, 5°, 13°, y 43° que:

“Son fines esenciales del Estado:(...) garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución;

El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad;

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica;

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados;

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada;”

Que el artículo 1°, de 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 “establece que:*

“La presente 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 privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la

intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”

Que el artículo 2° de la misma Ley 1010 de 2006 establece como *“modalidades de acoso laboral”* el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laborales;

Que los artículos 6° a 10 de la citada Ley 1010 determinan los sujetos y ámbito de aplicación de la ley, las conductas que constituyen acoso laboral y las que no constituyen acoso laboral; las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y el tratamiento sancionatorio a este.

Que el artículo 13° de la misma Ley 1010 de 2006 establece el procedimiento sancionatorio para dichas conductas.

Que el artículo 1° de la Ley 1257 de 2008, *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”* establece que ella tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Que el artículo 2° de la misma Ley determina:

“Por violencia contra la mujer se entiende 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.

Para efectos de la presente ley, y de conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.”

Que la misma norma, en su artículo 3° define el concepto de daño contra la mujer y en su artículo 4° de la misma, establece como criterios de interpretación de dicha norma los siguientes:

Los principios contenidos en la Constitución Política, y en los Tratados o Convenios Internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia, en especial la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, las demás leyes, la jurisprudencia referente a la materia, servirán de guía para su interpretación y aplicación.

Que el artículo 7° de la Ley 1257 de 2008, a su vez, reconoce como derechos de las mujeres:

Además de otros derechos reconocidos en la ley o en tratados y convenios internacionales debidamente ratificados, las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal.

Que la misma norma, en el literal k) de su artículo 8° reconoce los derechos de las víctimas de violencia, dentro de los cuales las víctimas tienen derecho: k) *A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.*

Que el artículo 9° de la Ley 1257 de 2008 establece que *“Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social;*

Departamentos y Municipios:

1. El tema de violencia contra las mujeres será incluido en la agenda de los Consejos para la Política Social.

2. Los planes de desarrollo municipal y departamental incluirán un capítulo de prevención y atención para las mujeres víctimas de la violencia.”

Que el artículo 210 A del Código Penal Colombiano, tipifica el acoso sexual como una conducta punible.

Que el artículo 74 del la Ley 904 de 2004 o Código de Procedimiento Penal, modificado por el artículo 108 de la Ley 1453 de 2011, establece las conductas punibles que requieren querrela, sin ser contemplada la conducta del acoso sexual, y el artículo 522 de la misma , establece la conciliación como requisito obli-

gatorio en los delitos querrelables, no siendo el acoso sexual uno de ellos.

Que la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 01356 de 2012, estableció el Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas como *una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo*, en aras de dar cumplimiento al papel preventivo y para la generación de ambientes laborales sanos y amables entre servidoras(es) públicas(es) y superiores jerárquicos.

Que el Decreto 515 de 2006, “Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, estableció mecanismos, acciones y medidas especiales de prevención, así como las instancias de conciliación para la Resolución de Conflictos de Acoso Laboral.

Que el Decreto 267 de 2007, mediante el cual se estableció *“la estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.”*, estableció en su artículo 1° que *“Corresponde a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa de los organismos y entidades de Bogotá, Distrito Capital, mediante el diseño e implementación de instrumentos de coordinación y gestión, la promoción del desarrollo administrativo e institucional, el mejoramiento del servicio a la ciudadana y ciudadano, la orientación de la gerencia jurídica del Distrito, la protección de recursos documentales de interés público y la coordinación de las políticas del sistema integral de información y desarrollo tecnológico.”*

Que el Decreto 437 de 2012, *Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006, determinó la conformación y mecanismos de funcionamiento de dicho Comité.*

Que el Decreto 4799 de 2011, *Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en su artículo 4° establece: Artículo 4°. Derecho de las mujeres a no ser confrontadas con el agresor. Las autoridades competentes están obligadas a informar a las mujeres víctimas el derecho que tienen a no ser confrontadas con el agresor.*

Este derecho, consagrado en literal k) del artículo 8° de la Ley 1257 de 2008, incluye el derecho a manifestar ante la Fiscalía General de la Nación directamente, por escrito o a través de representante judicial, su

intención de no conciliar. De igual manera, incluye el derecho a participar o no, en cualquier procedimiento o diligencia administrativa, civil o penal, ante cualquiera de las autoridades competentes, en las cuales esté presente el agresor.

Con la manifestación de la mujer víctima de no conciliar quedará agotada la etapa de conciliación y se dará continuidad al proceso.

Que el Acuerdo 490 de 2012, *Por el cual se crean el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer y se expiden otras disposiciones, en el literal b, de su artículo 5° establece como una de las funciones básicas de la Secretaría Distrital de la Mujer: Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres en sus diversidades étnicas raciales y culturales. Y conforme al literal h, del mismo artículo 5° es una función de la Secretaría Distrital de la Mujer “Gestionar, en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de una política pública integral para las mujeres y para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales”*

Que en virtud de las normas citadas, es necesario adoptar un *Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital con enfoque diferencial de derechos humanos de las mujeres y de género.*

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- Adopción. Adoptar 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 de las mujeres y de todas(os) las(os) servidoras(os) públicas(os) en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 2º.- Objeto. El presente Decreto tiene por objeto profundizar en el reconocimiento del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral, entendiendo que las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral vulneran los derechos humanos, razón por la cual el Distrito pretende facilitar el acceso de todas(os) las(os) servidoras(os) públicas(os) en el Distrito Capital a la administración de justicia, especialmente en los casos de las mujeres, así como el ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencias, en aras de visibilizar y dar a conocer las posibilidades procedimentales con que cuentan

las personas vinculadas a la administración distrital mediante una relación laboral o contractual, para la prevención o la denuncia del acoso laboral y del acoso sexual laboral, así como divulgar los mecanismos y procedimientos de denuncia de tales conductas.

PARÁGRAFO.- Al prever la Ley 1010 de 2006 un ámbito de aplicación para los vínculos laborales, el Protocolo adoptado pretende que los derechos de las(os) contratistas no queden excluidos de mecanismos de protección, por lo que dicho Protocolo hace énfasis en las ruta penal, como instrumento aplicable a favor de todas las personas víctimas de conductas punibles en el marco de la prestación de sus servicios y la ruta y constitucional de tutela, como mecanismo de protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales vulnerados o amenazados de toda persona que así lo padeciera como fruto del acoso laboral o del acoso sexual laboral.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito de aplicación. El Protocolo tendrá aplicación en todas las entidades del Distrito Capital, del sector central, descentralizado y localidades en garantía de los derechos de las(os) servidoras(es) públicas(os) del Distrito Capital a quienes, por razón de las conductas de acoso pudieren ser cobijados por alguna(s) (de las) ruta(s) de atención a las víctimas de acoso laboral o sexual laboral.

PARÁGRAFO.- Para casos de acoso laboral o sexual laboral que pudieran afectar a contratistas del Distrito Capital, el Protocolo prevé las rutas penal y constitucional de tutela, de acuerdo con el marco establecido por la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 4º.- Ámbito de prevención. El 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.

ARTÍCULO 5º.- Ámbito correctivo. La adopción del Protocolo también tiene como finalidad la toma de correctivos por parte de las instancias distritales que conozcan de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral, con el fin de que, mediante el cumplimiento estricto de la legalidad, se garantice a quienes denuncien, la efectividad de hacerlo, por lo cual las instancias competentes asumirán la investigación y sanción de los hechos denunciados como un deber jurídico propio e ineludible, independientemente del

resultado jurídico final y el traslado de las denuncias respecto de conductas punibles que fueran conocidas por dichas instancias.

ARTÍCULO 6º.- Procesos de formación y sensibilización. Los Comités de Convivencia Laboral de las entidades distritales establecerán mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de los mismos, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al acoso laboral o sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de violencia en contra de las mujeres y de las(os) ciudadanas(os) en sus lugares de trabajo, en concordancia con lo establecido en los Decretos 515 de 2006 y 437 de 2012.

ARTÍCULO 7º.- Seguimiento. Se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, elaboradas en conjunto entre la Secretaría General y la Secretaría Distrital de la Mujer y las demás entidades comprometidas en la aplicación de este Decreto, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 8º. Difusión y comunicación del Protocolo. Todas las entidades del Distrito Capital difundirán, mediante el uso de piezas comunicativas o campañas de sensibilización pedagógica, y demás medios con que cuenten en sus dependencias, la existencia del Protocolo, así como los mecanismos de protección y denuncia que el mismo prevé.

ARTÍCULO 9º.- Contenido de la norma. Hace parte integral del presente Decreto, el documento denominado Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

ARTÍCULO 10º.- Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el registro Distrital y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los cuatro (4) días del mes de febrero de dos mil quince (2015).

GUSTAVO PETRO URREGO

Alcalde Mayor

MARTHA LUCÍA ZAMORA

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

MARTHA LUCÍA SÁNCHEZ SEGURA

Secretaria Distrital de la Mujer