Diagnóstico y caracterización

1. ***¿Cuenta su entidad con un diagnóstico actualizado sobre conductas constitutivas de acoso laboral descritas en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, tales como de maltrato, discriminación, persecución, entorpecimiento, inequidad y desprotección, así como aquellas que constituyan acoso sexual en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley 2365 de 2024 o violencia por razón de género contempladas en la Ley 1257 de 2008, que se haya presentado dentro de sus dependencias?***

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital, a través del Comité de Convivencia Laboral conformado para el periodo 2024-2026, mediante la Resolución No. 223 del 23 de abril de 2024, modificado por la Resolución No. 174 del 2 de mayo de 2025, realiza el seguimiento y consolidación de la información sobre las quejas por presunto acoso laboral, acoso sexual o violencia por razón de género que se presentan en la Entidad. Para tal efecto, dispone de una base de datos y un archivo organizado conforme a lo previsto en el artículo 9 de la Resolución 038 de 2017, lo que permite contar con un diagnóstico actualizado de las situaciones reportadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1257 de 2008.

2. ***¿Qué información tienen sobre la recurrencia de estos casos en relación con el nivel directivo, coordinador y asesor de la jerarquía de sus entidades?***

Respuesta. En relación con el nivel jerárquico de los servidores presuntamente vinculados, se informa que respecto de funcionarios de nivel directivo se recibieron las siguientes quejas: en el año 2024, una (1) queja asociada a presuntas conductas de inequidad, y en el año 2025, dos (2) quejas relacionadas con presunta discriminación.

En lo que corresponde a los niveles coordinador y asesor, a la fecha no se han recibido quejas o denuncias por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia por razón de género.

Conforme a lo anterior, se concluye que, los casos que han sido puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral por estas presuntas conductas, corresponden a hechos aislados , sin que pueda establecerse un patrón de reiteración y en todas las acciones que se han valorado por el comité estas han cesado debido a la no identificación de hechos que puedan tener tal connotación o, porque han desaparecido los elementos que permitan una eventual identificación de una conducta de esta naturaleza.

3. ***¿Qué factores han identificado como más frecuentes en las situaciones reportadas (agresiones verbales o físicas, descalificaciones constantes, cambios constantes de condiciones de trabajo, cargas excesivas, comunicaciones fuera de horario, desplazamientos no previstos, trato diferenciado respecto a los demás trabajadores y funcionarios, obstaculizaciones o agravamientos del desarrollo de la labor, trato diferenciado, hostigamiento directo, actitudes misóginas, asignación de horarios excesivos, denegación sistémica de condiciones mínimas de protección y seguridad, entre otros tipificados en la Ley)?***

Respuesta. El Comité de Convivencia Laboral, con base en las quejas recibidas durante los años 2024 y 2025, ha identificado como factores de las denuncias situaciones de presunto

trato diferenciado, descalificaciones, cargas excesivas de trabajo y comunicaciones fuera del horario laboral.

En particular, en el año 2024 se reportó un caso asociado a un presunto trato diferenciado; y en el año 2025 se registraron dos quejas, una vinculada a posibles descalificaciones y trato diferenciado por condiciones físicas, y otra relacionada con presuntas descalificaciones acompañadas de cargas excesivas y comunicaciones fuera de horario.

De esta manera, los factores predominantes en las situaciones reportadas han sido la comisión de presuntas conductas de trato diferenciado, descalificaciones y, en menor medida, la sobrecarga laboral y las comunicaciones fuera del horario regular.

Casos reportados

4. ***Sírvase informar si se han presentado casos de acoso, maltrato laboral, misoginia o violencia de género desde el año 2023 a la fecha. En caso afirmativo, discriminar la información en una tabla de Excel editable que incluya: número total de denuncias recibidas, número de casos con trámite concluido y número de casos en curso.***

Respuesta. Al interior de la Secretaría Jurídica Distrital, dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 a la fecha, no se han presentado casos de acoso, maltrato laboral, misoginia o violencia de género.

5. ***¿Qué tipo de conducta tipificada en las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 2365 de 2024 se ha reportado con mayor frecuencia en su entidad? Sírvase desagregar la información en una tabla de Excel editable con tipo de caso y (cantidad de casos relacionados, con las siguientes conductas:***

Respuesta. A continuación, se presenta una tabla de excel editable en la que se relacionan la cantidad de denuncias recibidas por el Comité de Convivencia Laboral discriminadas según el tipo de acoso:

TIPO DE ACOSO	CANTIDAD
i) Maltrato laboral	
ii) Persecución laboral	
ii)Discriminación laboral	1. Trato diferenciado 2. Trato diferenciado por condiciones físicas.
iii)Entorpecimiento laboral	
iv)Inequidad laboral.	1. Cargas excesivas y comunicaciones fuera de horario

v) Desprotección	
vi) Actos de violencia contra la mujer (art.2° Ley 1257 de 2008)	
vii) Actos de acoso sexual en el ámbito laboral (artículo 2 Ley 2364 de 2024)	
vii) quejas disciplinarias relacionadas a acoso laboral del numeral 5 del artículo 53 de	

6*. De los casos tramitados en los últimos años, ¿cuántos han derivado en medidas preventivas, correctivas, sanciones disciplinarias o investigaciones penales? Sírvase especificar el tipo de medida adoptada*. En este caso, además de la información de disciplinarios y el comité, sería importante mapear si nos han requerido medidas preventivas o correctivas a nivel corporativo.

Respuesta. De los casos conocidos por el Comité de Convivencia Laboral, uno ha derivado en la adopción de medidas correctivas, consistentes en la implementación de un plan de mejoramiento a cargo de la dependencia involucrada en la queja, con el fin de promover un ambiente de respeto y prevenir la reiteración de conductas similares.

De igual manera, la Dirección de Gestión Corporativa de la entidad, durante las vigencias 2023, 2024 y 2025, ha gestionado acciones de carácter preventivo y de acompañamiento, a través seguimientos psicosociales, asesoría psicológica e inclusión a talleres de sensibilización y prevención, tanto a solicitud del Comité de Convivencia Laboral o por solicitud director de los servidores y colaboradores de la entidad por asuntos relacionados con los temas objeto de la pregunta.

Es importante aclarar que, en la medida que la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, en lo corrido de la Administración Distrital actual, no ha recibido del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Jurídica Distrital ni de otra dependencia, casos de acoso laboral, no tiene conocimiento de situaciones relacionadas con medidas preventivas, correctivas o sanciones disciplinarias, considerando lo siguiente:

El acoso laboral es la única falta disciplinaria que requiere un procedimiento distinto al de otras conductas, pues antes de iniciar un proceso disciplinario debe agotarse, obligatoriamente, el procedimiento preventivo señalado en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 a través del Comité de Convivencia Laboral. Si la intervención de este comité no supera la situación, el caso debe remitirse obligatoriamente a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Distrital de Bogotá, autoridades exclusivas para ejercer el poder disciplinario, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2066 y la Resolución 3461 de 2025, artículo 11, numeral 5.

“ARTÍCULO 12. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley".

7. ***¿Ha identificado su entidad reincidencias o patrones en las denuncias presentadas (por ejemplo, repetición de conductas, áreas con mayor recurrencia, perfiles de denunciados)? En caso afirmativo, descríbalos.*** **CORPORATIVA - COMITÉ Sonia Teresa Roa Silva**

Respuesta. Con relación a la posible existencia de reincidencias o patrones en las denuncias presentadas, el Comité de Convivencia Laboral no ha identificado repetición de conductas ni concentraciones específicas en áreas o perfiles determinados. Los casos tramitados corresponden a situaciones aisladas, vinculadas a dependencias distintas, sin que pueda establecerse un patrón de reiteración.

Canales de denuncia y protocolos.

8. ***Sírvase indicar de manera detallada, ¿cuáles son los canales habilitados en la entidad para la recepción de denuncias por acoso, maltrato laboral, misoginia o violencia basada en género?*** **establecer procedimiento interno y detallar las piezas de comunicaciones al igual que el tema de desconexión laboral. Laura Valentina Gomez Gutierrez**

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital tiene habilitados distintos canales para la recepción de denuncias por acoso laboral, maltrato laboral, misoginia o violencia basada en género. El canal principal es el correo electrónico institucional del Comité de Convivencia Laboral: comiteconvivencia@secretariajuridica.gov.co, a través del cual los servidores pueden presentar sus quejas de manera formal y con reserva de identidad.

De esta forma, la Secretaría Jurídica Distrital garantiza canales accesibles, confidenciales y seguros para que los servidores y servidoras puedan reportar situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones concordantes

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 10 de la Resolución 038 de 2017 "*Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Jurídica Distrital*" el procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral es el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Secretario del Comité, especificando la conducta que se considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.

2. El Secretario del Comité verificará el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe y se dará trámite.

3. Una vez presentada la queja se fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión.

4. Llegada la fecha y hora las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

a) El Presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.

b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.

c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.

d) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

e) Si las partes no proponen fórmulas de solución o no es posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006, y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los funcionarios, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la Entidad.

f) Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.

g) En virtud del principio de confidencialidad, el acta se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.

h) Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado al organismo de control disciplinario competente para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia de que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.

i) El Comité de Convivencia Laboral o el organismo que haga sus veces, propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes entre las partes y encaminará el establecimiento de las medidas para formular las sugerencias de prevención, manejo y solución, y en sus conclusiones podrá determinar que los hechos denunciados no son propios del acoso laboral.

j) Toda la actuación que se produzca en virtud de procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva.

k) Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportuna y personalmente.

9. ***¿Existe un protocolo diferenciado para la recepción de denuncias cuando el presunto agresor es un directivo o superior jerárquico? En caso afirmativo, descríbalo detalladamente*****.** **Laura Valentina Gomez Gutierrez**

Respuesta. El Comité de Convivencia Laboral no cuenta con protocolos diferenciados para la recepción de denuncias según el nivel jerárquico del presunto agresor. En todos los casos, sin distinción, el Comité está facultado para recibir, examinar y dar trámite a las quejas

presentadas, garantizando confidencialidad, reserva y trato equitativo conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 038 de 2017 de la Secretaría Jurídica Distrital.

10. ***Sírvase indicar, ¿qué instancia o instancias internas tramitan las denuncias por acoso laboral y por quiénes están conformadas?*** **CORPORATIVA – COMITÉ - DISCIPLINARIOS** **Laura Valentina Gomez Gutierrez**

Respuesta. El Comité de Convivencia Laboral tiene la función de recibir y tramitar las quejas presentadas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las sustentan. Adicionalmente, examina de manera confidencial los casos específicos en los que se presente una queja o reclamo que pudiera tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral dentro de la entidad.

De acuerdo con el artículo 3 de la Resolución 3465 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral estará conformado *"En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes."* Los miembros del comité de Convivencia Laboral deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, además de habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

11. ***Sírvase informar, ¿qué instancia o dependencia tramita las reclamaciones, quejas o denuncias formuladas conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral previstas en la Ley 2365 de 2024?*** **DISCIPLINARIOS**

Respuesta. La Procuraduría General de la Nación, en su calidad de suprema autoridad del Ministerio Público y en ejercicio de la función disciplinaria respecto de los servidores públicos, recientemente expidió la Circular No. 06 del 10 de septiembre de 2025, en la cual unificó el criterio de competencia para investigar y sancionar disciplinariamente las conductas de acoso sexual en el entorno laboral en el sector público, y señaló que todas las quejas por estos hechos que involucren servidores públicos, excepto aquellos vinculados a la rama judicia, serán competencia exclusiva de la Procuraduría General de la Nación y Personerías Municipales y Distritales.

Sin embargo, es importante mencionar que durante la actual administración en la Secretaría Jurídica Distrital no se han presentado denuncias por acoso sexual en el ámbito laboral.

12. ***Sírvase informar si en el reglamento interno de trabajo de la entidad se han establecido mecanismos confidenciales y conciliatorios para atender las reclamaciones, quejas y denuncias de actos constitutivos de acoso de conformidad con la Resolución No. 2646 de 2008.***

Respuesta Corporativa. La entidad cuenta con un mecanismo confidencial y conciliatorio interno adoptado mediante la Resolución 038 de 2017, "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Jurídica Distrital", a través de la cual se determina el procedimiento para el trámite interno de quejas relacionadas con el acoso laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución No. 2646 de 2008.

13. ***La entidad ha dispuesto de protocolos especiales para casos de violencia basada en género (VBG)***

Respuesta. la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de esta Secretaría expidió la Circular 058 de 2024, la cual brinda herramientas para la implementación de medidas

disciplinarias, con el fin de lograr la detección, prevención, corrección y sanción de las conductas de acoso sexual en el contexto laboral en las entidades del Distrito Capital.

El contenido de la citada Circular puede ser consultado en el siguiente enlace https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur//normas/Norma1.jsp?i=174637&dt=S

Es importante precisar que, si bien la entidad no dispone de protocolos especiales para los casos de violencia basada en género, lo cierto es que cuenta con personal cualificado para gestionar estas situaciones, asegurando la confidencialidad, la discreción y un trato justo, conforme a la Ley 1010 de 2006.

14. *¿Cómo se comunica y socializa a los funcionarios y contratistas la existencia de estos canales y protocolos de denuncia?*

Respuesta. El Comité de Convivencia Laboral en coordinación con el proceso de Gestión de las Comunicaciones, a través de la intranet y el boletín interno de comunicaciones, ha desarrollado la estructuración y divulgación de la campaña de comunicación denominada: *"Campaña de Prevención y del buen trato laboral"* en la cual se socializa a funcionarios, funcionarias, directivos y colaboradores de la Secretaría Jurídica Distrital, el canal interno para la recepción de denuncias por acoso laboral, maltrato laboral, misoginia o violencia basada en género y los canales de atención y de denuncia a nivel distrital y nacional así como el protocolo de denuncia (comiteconvivencia@secretariajuridica.gov.co).

Respuesta DDAD.

La Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios realiza jornadas de orientación y actividades de sensibilización en materia de convivencia laboral, acoso sexual en el ambito laboral, en las que se socializan las rutas de atención, los principios de confidencialidad y el alcance de las normas aplicables. De esta manera, la Entidad garantiza que todos los funcionarios y contratistas conozcan de manera clara y oportuna los canales dispuestos para la presentación de quejas y reclamaciones, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 2646 de 2008.

Protección de la persona denunciante

15. *¿La entidad cuenta con medidas específicas para garantizar la reserva de la identidad de la persona denunciante? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente (por ejemplo: protocolo de reserva en el reglamento del Comité de Convivencia, codificación de documentos, separación física o funcional del presunto agresor, entre otras)*.

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital cuenta con medidas específicas para garantizar la reserva de la identidad de las personas que presentan quejas o denuncias ante el Comité de Convivencia Laboral, las cuales se encuentran previstas en la Resolución No. 038 de 2017.

En primer lugar, el canal habilitado para la recepción de quejas es el correo electrónico institucional comiteconvivencia@secretariajuridica.gov.co, cuyo acceso se encuentra restringido exclusivamente a la Secretaría Técnica del Comité. De esta forma, únicamente el/la funcionario/a que ejerce este rol recibe de manera directa las comunicaciones, lo que asegura la confidencialidad en la etapa inicial del trámite.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 9 de la Resolución 038 de 2017, dentro de las funciones del Secretario se encuentra la de llevar el archivo de las quejas presentadas y de

la documentación soporte, velando por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

Así mismo, el artículo 10 del mismo acto administrativo, al regular el procedimiento conciliatorio interno, establece en su literal g) que las actas se mantendrán con carácter de reserva en el archivo que lleva el Secretario del Comité y sólo podrán ponerse a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de la autoridad competente.

Finalmente, el artículo 2 ibídem señala que corresponde al Comité de Convivencia Laboral "examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas de acoso laboral", lo que refuerza el compromiso institucional con la protección de la identidad de los denunciantes.

Adicionalmente la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios realiza jornadas de orientación y actividades de sensibilización en materia de convivencia laboral, acoso sexual en el ambito laboral, en las que se socializan las rutas de atención, los principios de confidencialidad y el alcance de las normas aplicables.

De esta manera, la Entidad garantiza que la identidad del denunciante permanezca protegida en todas las fases del procedimiento, cumpliendo con el principio de confidencialidad previsto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 038 de 2017. Estas medidas permiten generar confianza en los denunciantes y asegurar un entorno de trabajo respetuoso y libre de represalias.

16. ***¿La entidad aplica protocolos de protección de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013? En caso afirmativo, ¿qué mecanismo interno existe para garantizar su cumplimiento?***

Respuesta: La Secretaría Jurídica Distrital aplica protocolos de protección de datos personales en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás normas concordantes. Dichos protocolos fueron formalmente adoptados mediante la Resolución 070 de 2018, "Por medio de la cual la Secretaría Jurídica Distrital adopta la Política de Tratamiento de Datos Personales", la cual constituye el acto administrativo que oficializa la política institucional en esta materia.

Para ello, cuenta con los siguientes dos (2) instrumentos principales:

- Manual de la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales:
    - Objetivo: desarrollar, interpretar y aplicar la Ley 1581 de 2012, la Resolución 070 de 2018 y las normas que la complementan, modifican o adicionan, para el tratamiento y protección de los datos personales en la Secretaría Jurídica Distrital
    - Alcance: aplica a todas las bases de datos y/o archivos que contengan datos personales y que sean objeto de tratamiento por parte de la Secretaría, en calidad de responsable y/o encargada
- Programa Integral de Protección de Datos Personales:
    - Objeto: definir los lineamientos y procedimientos para la implementación, monitoreo, sostenimiento y mejora continua del Programa de Protección de Datos Personales de la entidad, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios
    - Alcance: se aplica a todos los procesos y actividades que desarrolla la Secretaría que involucran la recolección, circulación, almacenamiento y uso de datos personales de funcionarios, proveedores y terceros.

En ese sentido, la Secretaría Jurídica Distrital garantiza el cumplimiento de la política y protocolos de protección de datos personales mediante la implementación del Programa

Integral de Protección de Datos Personales, que desarrolla el principio de responsabilidad demostrada (accountability) y contempla:

- Procedimientos para la atención de consultas, quejas y reclamos de los titulares.
- La designación de un equipo de trabajo de protección de datos, con responsabilidades asignadas a la Alta Dirección, la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, la Oficina Asesora de Planeación, la Dirección de Gestión Corporativa y la Oficina de Control Interno.
- Estrategias de sensibilización y capacitación al talento humano en protección de datos personales.
- Implementación de controles administrativos, jurídicos y tecnológicos de seguridad, así como el registro de bases de datos ante la Superintendencia de Industria y Comercio.
- Procesos de verificación, seguimiento y auditoría interna para garantizar la aplicación de la política y la mejora continua.

Adicionalmente, en cumplimiento de la Directiva Conjunta 005 de 2023 por medio de la cual se emiten "DIRECTRICES PARA LA ATENCIÓN Y GESTIÓN DE DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN, Y/O EXISTENCIA DE INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES O CONFLICTO DE INTERESES Y PROTECCIÓN DE IDENTIDAD DEL DENUNCIANTE." emitida por la Secretaría General y la Secretaría Jurídica Distrital, se gestiona el diligenciamiento del compromiso de confidencialidad y no divulgación de la información, por los gestores principales y suplentes del sistema de Bogotá te Escucha, como mecanismo adicional para la protección de los datos personales.

Es importante precisar que, en el mes de junio de 2025, la Oficina TICS de esta Secretaría, conjuntamente con la Dirección de Gestión Corporativa, realizó una sensibilización sobre la política de tratamiento de datos personales. Las temáticas que se abordaron durante la jornada fueron las siguientes:

-Marco normativo de la Ley de Protección de Datos Personales
-Contextualización de que es un dato personal en el marco de la Ley 1581 de 2012
-Tipos de Datos (público, privado, semiprivado, sensible)
-Responsable y encargado del tratamiento de datos personales en la SJD
-Política de Tratamiento de Datos Personales de la entidad
-Manual de la Política de Tratamiento de Datos Personales (principios de ley)
-Programa Integral de Protección de Datos SJD

17. ***¿La entidad contempla medidas para prevenir represalias laborales contra la persona denunciante, tales como aplicación del fuero de estabilidad de seis meses, traslados a otras dependencias, aplicación de protocolos de atención sicológica con la ARL, intervención de instituciones de conciliación? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente.***

Respuesta. Cuando el Comité de Convivencia Laboral identifica un riesgo de represalias o revictimización para la persona denunciante, estudia la posibilidad de realizar una solicitud o recomendación a la Alta Dirección y a la Dirección de Gestión Corporativa para aplicar los diferentes protocolos y medidas de protección. Esto incluye la posibilidad de solicitar el traslado a otras dependencias, siempre que se garantice un ambiente de trabajo positivo y se mantengan las condiciones laborales adecuadas.

Igualmente, la Dirección de Gestión Corporativa activa las líneas de atención psicológica por parte de la ARL cuando el Comité de Convivencia Laboral o el jefe de área remite el caso a seguimiento.

18. ***¿Frente a cuantas quejas o denuncias formuladas se ha dispuesto la remisión inmediata a la Procuraduría General de la Nación o la Personería Distrital para llevar a cabo el control preferente?***

Respuesta. Se debe tener en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que requiere un procedimiento distinto al de otras conductas. Antes de iniciar un proceso disciplinario, es obligatorio agotar el procedimiento preventivo establecido en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, a través del Comité de Convivencia Laboral.

Si la intervención de este comité no resuelve la situación, el caso debe remitirse a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Distrital de Bogotá, que son las autoridades exclusivas para ejercer el poder disciplinario, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025, artículo 11, numeral 5.

En consecuencia, ningún caso de denuncia por acoso laboral puede remitirse de manera inmediata a la Procuraduría General de la Nación o a la Personería Distrital, ya que es indispensable agotar previamente el proceso ante el Comité de Convivencia Laboral quien valorará la existencia de la presunta conducta y adoptará las medidas que en el marco de sus competencias tiene de conformidad con la normatividad aplicable para estos efectos.

19. ***¿Qué medidas de protección inmediata se activan mientras avanza el proceso investigativo?***

Respuesta. Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el comité de la Secretaría Jurídica, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes medidas de protección:

1. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
3. A la denuncia de acoso laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Comité de Convivencia Laboral

20. ***¿La entidad ha conformado formalmente su Comité de Convivencia Laboral, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 (antes Resoluciones 652 y 1356 de 2012) del Ministerio del Trabajo? En caso afirmativo, sírvase desagregar la información por: fecha de conformación, acto administrativo que lo formaliza, número de integrantes actuales, frecuencia de reuniones y si se encuentra vigente y operativo. En caso negativo, indique las razones.***

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital ha conformado formalmente su Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo (antes Resoluciones 652 y 1356 de 2012). A continuación, se desagrega la información solicitada:

Aspecto	Detalle
Acto administrativo de conformación	Resolución No. 223 del 23 de abril de 2024 (vigente)
Actos administrativos de modificación	Resolución No. 371 de 2024 (derogada) y Resolución No. 174 del 2 de mayo de 2025 (vigente)
Periodo de vigencia	1° de mayo de 2024 al 30 de marzo de 2026
Número de integrantes actuales	Ocho (8)
Frecuencia de reuniones	Ordinarias bimestrales y extraordinarias cuando la situación lo requiere
Estado actual	Vigente y operativo

De acuerdo con la información relacionada en el cuadro anterior, el actual Comité de Convivencia Laboral fue conformado mediante Resolución No. 223 del 23 de abril de 2024, para el periodo comprendido entre el 1° de mayo de 2024 y el 30 de marzo de 2026. Posteriormente, su integración fue modificada mediante la Resolución No. 371 de 2024 derogada mediante la Resolución No. 174 del 2 de mayo de 2025 actualmente vigente.

El Comité está integrado por representantes principales y suplentes de los trabajadores y de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. En la actualidad cuenta con los siguientes ocho (8) integrantes, quienes ejercen sus funciones en el periodo 2024-2026:

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

PRINCIPALES			
NOMBRE	**CEDULA**	**CARGO**	**DEPENDENCIA**
Alexandra Ávila Marín	30.333.406	Profesional Universitario 219-01	Dirección Distrital de Política Jurídica
Sonia Teresa Roa Silva	1.018.435.583	Profesional Especializado 219-01	Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios
SUPLENTES			
Heidy Lorena Romero Torres	1.023.894.175	Auxiliar Administrativo 407-11	Dirección de Gestión Corporativa
Walter Ospina Zapata	79.431.243	Auxiliar Administrativo 407-27	Dirección de Gestión Corporativa

REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN:

Principales			
NOMBRE	**CEDULA**	**CARGO**	**DEPENDENCIA**
María Paula Rueda Mantilla	53.014.890	Director Técnico, Código 09, Grado 07	Dirección Distrital de Inspección Vigilancia y Control
Andrés Felipe Puentes Diaz	1.098.810.694	Director Técnico Código 09, Grado 07.	Dirección Distrital de Doctrina y Asuntos Normativos.
Suplentes			
Carlos Andrés Bernal Casas	80.096.113	Asesor, Código 105, Grado 05	Despacho Secretaria Jurídica Distrital
María Tatiana Mejía Rojas	1.121.857.540	Asesor, Código 105, Grado 05	Despacho Secretaria Jurídica Distrital

En cuanto a su funcionamiento, el Comité se reúne de manera ordinaria con una periodicidad trimestral y, de ser necesario, se convoca a sesiones extraordinarias para atender quejas específicas. A la fecha, el Comité se encuentra vigente y plenamente operativo, desarrollando las funciones que le han sido asignadas por la Ley 1010 de 2006 y la Resolución No. 038 de 2017.

21. ***¿El Comité de Convivencia Laboral cuenta con reglamento interno que incluya cláusulas de confidencialidad y protocolos para el manejo reservado de información sensible?***

Respuesta. En efecto, la Resolución 038 del 2017, a través de la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral en esta Secretaría, incluye el manejo reservado de la información, en el numeral 2 del artículo 7 y literal g) del artículo 10, los cuales establecen:

- Calidades de los designados y aspirantes a conformar el Comité de Convivencia Laboral (artículo 7, numeral 2) "Contar con competencias actitudinales y comportamentales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética."

- Procedimiento Conciliatorio Interno (artículo 10, literal g) "En virtud del principio de confidencialidad, el acta se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.

22. *¿El Comité elabora informes trimestrales y anuales con estadísticas, seguimiento de casos y recomendaciones, presentados ante la alta dirección y organismos de control?* COMITÉ, CORPORATIVA

Respuesta corporativa. El Comité de Convivencia Laboral presenta informes trimestrales ante el Comité de Gestión del Desempeño de la entidad, instancia en los que participa la totalidad del equipo directivo y Asesor. El último de estos informes se presentó en la sesión del mes de julio de 202, en el cual se incluyó un resumen general de la gestión adelantada por el Comité y la estadística de los casos que se han reportado durante el trimestre.

Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2, numeral 9, de Resolución 038 de 2017 que establece como función del Comité de esta Secretaría "elaborar y presentar a la alta dirección informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y un informe anual de los resultados de la gestión del Comité; así como los informes requeridos por los organismos de control".

Es importante señalar que, en desarrollo de dichos informes, la información se presenta ante la alta Dirección de forma consolidada y respetando estrictamente el principio de confidencialidad, de manera que se proteja la identidad y los datos de las partes involucradas en las quejas.

Encuestas y consultas internas

23. ***¿Cada cuánto realiza su entidad encuestas de clima laboral o consultas internas para identificar posibles casos de maltrato, discriminación, persecución, entorpecimiento, inequidad y desprotección, así como aquellas que constituyan acoso sexual en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley 2365 de 2024 o violencia por razón de género contempladas en la Ley 1257 de 2008, en especial relacionados con directivos? En caso de no realizarlas, ¿Qué mecanismo implementa para diagnosticar y prevenir la comisión de estas conductas?*** **CORPORATIVA**

Respuesta. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades están obligadas a realizar esta medición del Clima Laboral cada dos años. Es por esto que la entidad cuenta con los resultados de dicha medición que fue entregada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil el 22 de abril de 2025.

De acuerdo a los resultados, la encuesta se aplicó a 179 colaboradores de los cuales: 69 fueron hombres y 110 mujeres. Para las mujeres y de acuerdo a su percepción, el nivel de riesgo fue bajo y solo se ubicó en un 25.1% y se confirmó en factores de Satisfacción e integración en el trabajo, Motivación, Seguridad en el trabajo y Burnout (agotamiento emocional, físico y mental).

Para diagnosticar y prevenir la comisión de esas conductas se realizan campañas comunicativas y se cuenta con un Comité de Convivencia Laboral legalmente constituido y con procedimientos aprobados.

Ahora bien, en el marco de la Ley 2365 de 2024, la Secretaría Jurídica Distrital adelantó la producción y divulgación, a través de sus canales oficiales de comunicación, del podcast *"Distrito Jurídico: Prevención y Protección frente al acoso laboral y sexual en el ámbito laboral. Retos de la Ley 2364 de 2024".*

Dicha iniciativa se orientó a sensibilizar y generar conciencia en torno a la prevención del acoso laboral y sexual, así como a difundir los alcances normativos y retos derivados de la mencionada ley, con el fin de promover ambientes laborales respetuosos, seguros e incluyentes al interior de la entidad.

24. ***¿Qué resultados han arrojado las encuestas o consultas más recientes frente a la percepción de acoso, maltrato, discriminación o violencia contra la mujer o sobrecarga laboral?***

Respuesta. De acuerdo con lo señalado en la respuesta anterior, los resultados frente a estas conductas se presentan en el eje de relaciones interpersonales de la encuesta aplicada.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, que fue aplicada a 110 mujeres y de acuerdo a su percepción el nivel de riesgo fue bajo correspondiente a un 25.1% y en este eje se confirmó con un nivel bajo en factores de Comunicación, Trabajo en equipo, Reconocimiento del Trabajo y Mobbing (acoso laboral o acoso psicológico).

Prevención y formación institucional

25. ***¿La entidad cuenta con un protocolo institucional para la prevención del acoso laboral? En caso afirmativo, indique el acto administrativo que lo adopta.***

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital cuenta con un protocolo institucional para la prevención del acoso laboral, adoptado mediante la Resolución No. 038 de 2017, *"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establecen sus funciones y procedimientos".*

Este acto administrativo recoge y desarrolla los lineamientos previstos en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 vigentes hasta el 31 de agosto de 2025, al cual se le incorporan las actualizaciones normativas aplicables en la materia.

El protocolo establece los canales de recepción de quejas, el procedimiento interno de conciliación, las funciones del Comité y las medidas de prevención, atención y seguimiento frente a presuntas conductas de acoso laboral

Este protocolo se encuentra vigente y en aplicación, y ha sido utilizado en los casos tramitados por el Comité de Convivencia Laboral, constituyéndose en una herramienta efectiva para la prevención, atención y seguimiento de situaciones que pudieran tipificar conductas de acoso laboral.

26. ***¿La entidad realiza capacitaciones periódicas sobre convivencia laboral, prevención del acoso y derechos laborales conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025? Sírvase desagregar la información en una tabla de Excel editable que indique: tipo de capacitación, modalidad, fecha de realización, número de funcionarios capacitados y dependencia responsable***. **CORPORATIVA**

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital, en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2025, prioriza espacios formativos orientados al fortalecimiento de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Las capacitaciones desarrolladas abordaron los siguientes ejes temáticos: a) cuidado y equidad en el marco de los derechos laborales, b) protocolos de prevención, atención y protección frente a violencias y discriminaciones y, c) Violencias basadas en género.

Asimismo desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se han ejecutado talleres y charlas en resolución de conflictos, prevención del acoso laboral y trabajo con grupos focales en el manejo y mejoramiento de las habilidades blandas.

Para el cumplimiento de este propósito, se han implementado diversas estrategias pedagógicas, tales como talleres presenciales, charlas virtuales, cursos autogestionables y espacios de diálogo participativo.

La información detallada se encuentra relacionada en el archivo de Excel editable anexo el cual puede acceder en el siguiente enlace. Respuesta pregunta 26 31 y 33

27. ***¿Se han implementado campañas de sensibilización sobre acoso laboral desde el año 2023 a la fecha? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente e indique su nivel de impacto.***

Respuesta. La Secretaría Jurídica Distrital, a través del Comité de Convivencia Laboral, ha implementado campañas de sensibilización sobre acoso laboral durante el periodo comprendido entre 2023 y 2025.

En particular, durante el tercer trimestre de 2025 se adelantó una campaña dirigida a todos los servidores públicos y contratistas de la Entidad, orientada a la identificación, prevención y reporte oportuno de conductas de acoso laboral. La campaña incluyó el envío de piezas comunicacionales por correo electrónico institucional, la socialización de cartillas digitales, donde se explicaron los canales habilitados para la recepción de quejas, especialmente el correo electrónico comiteconvivencia@secretariajuridica.gov.co.

El nivel de impacto se reflejó en una mayor difusión de los mecanismos institucionales de denuncia, lo que demuestra un fortalecimiento de la cultura organizacional de respeto, convivencia y prevención del acoso laboral en la Entidad.

28. ***¿Qué acciones se han implementado para prevenir agresiones verbales o físicas, descalificaciones constantes, cambios constantes de condiciones de trabajo, cargas excesivas, comunicaciones fuera de horario, desplazamientos no previstos, obstaculizaciones o agravamientos del desarrollo de la labor, trato diferenciado, hostigamiento directo, actitudes misóginas, asignación de horarios excesivos, denegación sistémica de condiciones mínimas de protección y seguridad en los equipos de trabajo?***

Respuesta. En los casos en que se identifica riesgo de revictimización, el Comité de Convivencia Laboral implementa acciones para evitarla, tales como:

- Reuniones separadas: El comité se reúne individualmente con cada una de las partes involucradas, solicitando sus testimonios por separado.
- Comunicación individual de decisiones: Las decisiones resultantes del estudio realizado por el comité son comunicadas de forma individual a cada una de las partes.
- Suscripción individual de compromisos: La firma de compromisos también se realiza de manera individual, con el objetivo de evitar la revictimización.

Es importante señalar que estas acciones se aplican en los casos específicos en que se considera necesario para proteger a la persona denunciante.

Adicionalmente, durante la vigencia 2025, la entidad ha implementado estrategias de prevención e intervención psicosocial a través de la ejecución de talleres por dependencias donde se abordan temáticas de habilidades blandas orientadas a la convivencia laboral.

Así mismo se han desarrollado capacitaciones prevención en salud mental, depresión, estrés, resolución de conflictos, prevención en conducta suicida, respeto por la diversidad, inclusión y discapacidad y capacitaciones en prevención de acoso laboral y sexual. Además, cada año se realiza la semana CALDAS, espacio en el que se realizan acciones y actividades que promueven ambientes amorosos, diversos y seguros.

De otra parte, en materia de desconexión laboral, ante el Comité de MIPG se presentó la política de desconexión laboral, con el fin de dar a conocer a los servidores, especialmente directivos la existencia del procedimiento interno establecido, cuando se presentan situaciones de desconexión; igualmente se realizan campañas de sensibilización al interior de la entidad, para recordar el procedimiento, mediante piezas comunicaciones por el boletín interno de comunicaciones.

Ahora bien, desde el proceso de Gestión de las Comunicaciones en el marco de su compromiso con la promoción de un entorno laboral sano, seguro y respetuoso, se ha venido adelantando diversas acciones orientadas al bienestar de los servidores públicos, tales como:

- Campaña de sensibilización y comunicación interna sobre el respeto, la convivencia laboral y la prevención del acoso, canales de atención y denuncia orientadas a todos los servidores y colaboradores.

- Producción y difusión de un Podcast Jurídico: Prevención y Protección frente al acoso laboral y sexual en el ámbito laboral. Retos de la Ley 2365 de 2024 y su difusión a través de redes sociales institucionales de la Secretaría Jurídica Distrital y el canal Spotify de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

30. ***¿Las acciones de prevención del acoso laboral en la entidad incluyen enfoques diferenciales e interseccionales, especialmente en relación con género, orientación sexual, etnia, discapacidad o condición socioeconómica? En caso afirmativo, descríbalas***

Respuesta.

Con fundamento en el análisis de las denuncias presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral, se solicitó a la Dirección de Gestión Corporativa implementar orientaciones y procesos de sensibilización con enfoque diferencial, en particular frente a la discapacidad, los cuales se han desarrollado al interior de la entidad.

Adicionalmente, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, adoptado mediante la Resolución 052 de 2025, se estableció como eje estratégico el Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, a través del cual se han priorizado temáticas orientadas a la garantía de derechos y la prevención de violencias en el ámbito laboral. Dentro de estas acciones se destacan las capacitaciones sobre:

- Conceptos clave de los enfoques de género, interseccional y diferencial.
- Violencias basadas en género.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.

31. ***¿Qué diagnósticos ha realizado su entidad sobre prácticas, discriminación o violencia basada en género dentro del entorno laboral?***

Respuesta Corporativa:

La entidad realiza para la vigencia 2025 a través de la Secretaría Distrital de Planeación, la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) dicho instrumento se encuentra actualmente en trámite de diligenciamiento por parte de todas las entidades del distrito y es diligenciado trienalmente. (Cada tres años).

32. ***¿Existen denuncias en su entidad relacionadas con comportamientos sexistas, comentarios ofensivos o prácticas que menoscaben a las mujeres en razón de su género? ¿Cuántas en los últimos cinco años?***

Respuesta. En la Secretaría Jurídica Distrital, las denuncias de acoso laboral abordadas durante la actual administración no se han considerado por razón de su género. Si bien, en algunos casos se encuentran involucradas mujeres, las modalidades identificadas no obedecen a dichos comportamientos.

33. *¿La entidad ha implementado en la formación y capacitación de sus funcionarios programas de formación para la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres?*

Respuesta. En el marco del Plan Institucional de Capacitación adoptado mediante la Resolución 052 de 2025, se definió como uno de sus ejes estratégicos el Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, a través del cual se priorizaron temáticas orientadas a la garantía de derechos y la prevención de violencias en el entorno laboral. Entre ellas se destacan:

- Conceptos clave de los enfoques de género, interseccional y diferencial.
- Violencias basadas en género.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.

En coherencia con lo anterior, y de acuerdo con la respuesta entregada en el punto 26, se relaciona el enlace en el cual se encuentran todas las capacitaciones que se han realizado durante la vigencia. Respuesta pregunta 26 33 y 36

34. *¿Qué protocolos específicos existen para la prevención, detección y atención de situación de acoso, agresión sexual o cualquier otro tipo de violencia contra las mujeres?*

Respuesta: La entidad cuenta con el protocolo para la prevencion del acoso laboral y del acoso sexual laboral procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

35. ¿Qué protocolos específicos existen para la atención de denuncias de discriminación por género o violencia basada en género, además de los de acoso laboral en general?

Respuesta. En la actualidad, la Secretaría Jurídica Distrital no cuenta con un protocolo diferenciado para la atención de denuncias de discriminación por género o violencia basada en género, distinto al procedimiento general previsto para la atención de quejas por acoso laboral.

No obstante, al interior de las entidades distitales de aplica el protocolo establecido por la Secretaría de la mujer, como ente rector y conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024 y Comité de Convivencia Laboral debe examinar y dar trámite a todas las quejas que se formulen, incluyendo aquellas relacionadas con presuntas situaciones de discriminación por género o violencia basada en género, garantizando en todo momento el principio de confidencialidad, la protección a la víctima y el respeto de los derechos fundamentales.

De igual manera, en caso de que la queja pueda configurar una conducta de mayor gravedad, el Comité o la dependencia que haya conocido del caso, dará traslado a las instancias competentes, a través de la Ruta de atención a mujeres víctimas de violencia establecida por la Secretaría Distrital de la Mujer, la Fiscalía General de la Nación, Personería Distrital, para lo de su competencia.

36. ***¿Qué capacitaciones o procesos de sensibilización se han dirigido a los directivos y mandos medios frente a la discriminación y violencia de género en el trabajo?***

Respuesta. Durante la vigencia 2025 se han realizado diversas capacitaciones y procesos de sensibilización sobre prevención de la discriminación y violencia de género en el trabajo, en las cuales se ha promovido la participación activa de directivos y mandos medios, con el propósito de fortalecer su rol en la construcción de ambientes laborales seguros, equitativos y libres de violencia.

En el siguiente enlace se encuentra el detalle de las capacitaciones realizadas durante la vigencia: Respuesta pregunta 26 33 y 36

Adicionalmente, el 13 de mayo de 2025 se llevó a cabo el taller "Experiencia de habilidades de liderazgo y habilidades blandas", dirigido a este grupo, en el que se abordaron temas como: liderazgo con enfoque de equidad, prevención de violencias basadas en género y comunicación empática.

37. ***¿La entidad articula sus acciones preventivas con la Secretaría Distrital de la Mujer u otros entes competentes para la prevención, protección y atención de las mujeres?***

Respuesta La Secretaria de la Mujer ha prestado apoyo a la entidad en diferentes charlas y capacitaciones sobre la prevencion del acoso laboral y acoso sexual.

Adicionalmente, mediante radicado 1-2025-15093 la Secretaría Distrital de la Mujer remitió información sobre las rutas de atención en casos de violencia contra las mujeres.

38. ***¿Se han identificado patrones de acoso o maltrato que afecten de forma desproporcionada a mujeres u otros grupos poblacionales de especial protección? En caso afirmativo, indíquelos y señale las medidas adoptadas.*** **POLÍTICA, PLANEACIÓN, CORPORATIVA**

Respuesta. De acuerdo a los reportes de seguimiento a casos de posible acoso o maltrato no se han identificado patrones de acoso frente a ningún grupo poblacional especial.

39. ***¿Qué apoyo psicosocial y jurídico específico se ofrece a las mujeres que denuncian situaciones de acoso laboral con componente de discriminación o violencia de género?*** **CORPORATIVA, COMITÉ**

Respuesta. En caso de recibir la solicitud de apoyo emocional a una mujer que denuncia una situación de acoso laboral, se brinda apoyo emocional basados en la ley 1090 de 2006

La Dirección de Gestión Corporativa de esta Secretaría activa las líneas de atención psicológica por parte de la ARL y las rutas de atención que ofrece el Distrito a los diferentes casos de violencia, acoso y discriminacion basados en género.

Manejo institucional de la revictimización

40. ***En los casos en que se identifique revictimización de la persona denunciante, ¿la entidad contempla medidas correctivas como reubicación laboral, acompañamiento psicosocial o activación de rutas externas (Procuraduría, Personería)?***

Respuesta. En los casos en que se identifica riesgo de revictimización, el Comité de Convivencia Laboral implementa acciones para evitarla, tales como:

- Reuniones separadas: El comité se reúne individualmente con cada una de las partes involucradas, solicitando sus testimonios por separado.
- Comunicación individual de decisiones: Las decisiones resultantes del estudio realizado por el comité son comunicadas de forma individual a cada una de las partes.
- Suscripción individual de compromisos: La firma de compromisos también se realiza de manera individual, con el objetivo de evitar la revictimización.
- Es importante señalar que estas acciones se aplican en los casos específicos en que se considera necesario para proteger a la persona denunciante.

Además, se brinda acompañamiento psicológico y se toman las medidas correctivas que se encuentran contempladas en la Resolución N 3461 de 2025 cómo son: facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.

41. ***En el desarrollo del procedimiento preventivo adelantado ante el Comité de Convivencia Laboral, ¿se cumple el término perentorio de 65 días calendario para resolución de quejas de acoso laboral? De no ser así, indique cuántos procedimientos han tenido un trámite extendido y las razones del mismo.***

Respuesta. Hasta el mes de agosto de 2025, el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Jurídica Distrital ha venido cumpliendo con los términos establecidos en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, la cual dispone que *"el procedimiento para la investigación y resolución de los casos de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 85 días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la denuncia formal"*.

En consecuencia, los procedimientos tramitados dentro de este periodo no han superado el plazo perentorio fijado por la norma. En cada caso, el Comité ha garantizado el principio de celeridad, evitando dilaciones injustificadas; de eficacia, asegurando la adopción de medidas preventivas y correctivas; de imparcialidad, brindando igualdad de trato a las partes; y de confidencialidad, protegiendo la identidad y los derechos de los servidores públicos involucrados.

42. ***¿Qué acciones realiza la entidad para garantizar que los procesos internos de investigación, conciliación o mediación no generen nuevas situaciones de revictimización, exposición o vulneración de derechos?***

Respuesta. Dentro de los procedimientos internos del Comité de Convivencia Laboral, la entidad tiene establecido compromiso de confidencialidad de los casos, para evitar situaciones de revictimización.

Asimismo, una vez que las diferentes instancias soliciten medidas preventivas a la Dirección de Gestión Corporativa, la entidad establece una serie de seguimientos psicológicos en los que se indaga la resolución de los temas y se refuerza con actividades preventivas y de escucha, todo bajo el compromiso de confidencialidad.

De igual manera, la entidad valora, por medio de la encuesta de riesgo psicosocial, el comportamiento de aspectos psicosociales en los cuales se toman medidas individuales o grupales, de acuerdo con los resultados. De esta manera, la entidad puede tener un panorama de los aspectos que inciden en los diferentes grupos o factores individuales para tomar las medidas y realizar las intervenciones respectivas.

Por último, es importante tener en cuenta que, todos los colaboradores de la Secretaría Jurídica son invitados a las diferentes capacitaciones, orientaciones y sensibilizaciones definidas en el Plan Institucional de Capacitaciones, definidas en el Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.

43. ***Indique el procedimiento especial y las medidas de atención, prevención y protección adoptadas por la entidad para la atención de los casos de acoso sexual en ámbito laboral y violencia de género***.

Respuesta DDAD: Con base en las funciones establecidas por el artículo 14 del Decreto Distrital 323 de 2016, la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios expidió la Circular 058 de 2024 la cual, brinda herramientas para la implementación de medidas disciplinarias, con el fin de lograr la detección, prevención, corrección y sanción de las conductas de acoso sexual en el contexto laboral en las entidades del Distrito Capital, la cual se puede consultar en el siguiente enlace:
https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur//normas/Norma1.jsp?i=174637&dt=S.

De igual forma, la Secretaría Jurídica Distrital se acoge al protocolo establecido por la Secretaría de la Mujer, frente a la aplicación de la Ruta de Atención a Mujeres Víctimas de violencia.

Así mismo, en caso de que la queja pueda configurar una conducta de mayor gravedad, el Comité o la dependencia que haya conocido del caso, dará traslado a las instancias competentes, a través de la Ruta de atención a mujeres víctimas de violencia establecida por la Secretaría Distrital de la Mujer, la Fiscalía General de la Nación, Personería Distrital, para lo de su competencia.

Apoyo a las víctimas

44. ***¿Qué tipo de acompañamiento psicológico, jurídico o social se brinda a los funcionarios y contratistas que presentan denuncias por acoso, maltrato o misoginia?***

Respuesta corporativa:

En caso de recibir la solicitud, se brinda apoyo emocional basados en la ley 1090 de 2006, se realiza acompañamiento presencial o no presencial de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, primeros auxilios psicológicos, a las y los funcionarios y contratistas que presenten denuncias.

45. ***Cuando se presentan quejas, denuncias o reportes de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral o violencia o discriminación por razones de género, ¿Qué protocolos o comunicaciones se gestionan ante la Administradora de Riesgos Laborales ARL?*** **CORPORATIVA**

Respuesta. La Dirección de Gestión Corporativa de la entidad activa los canales de atención psicológica dispuestos por la ARL. En estos canales, la ARL brinda un primer acompañamiento al colaborador, establece la primera atención donde se socializan las rutas y se canaliza hacia los servicios de atención a los colaboradores que lo requieran. Además, la ARL brinda asistencia a la entidad a través de capacitaciones o charlas dirigidas a evitar estas conductas.

46. *¿Existen convenios con otras entidades distritales (Secretaría de Salud, Secretaría de la Mujer, entre otras) para ofrecer rutas de atención integral a las víctimas?* POLÍTICA

Respuesta. No se ha realizado convenios con otras entidades para este tipo de atención; sin embargo, los apoyos necesarios se realizan con la profesional de la Secretaría Distrital de la Mujer que presta asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género y diferencial en el sector Gestión Jurídica quien está disponible para brindar charlas o el apoyo que se requiera.

47. *¿Cómo se garantiza la confidencialidad de los procesos de apoyo, de manera que los denunciantes no queden expuestos frente a su entorno laboral inmediato?*

Respuesta. La confidencialidad de los procesos de apoyo se garantiza a través del consentimiento informado que se establece entre el profesional psicólogo encargado del seguimiento y el denunciante. Este consentimiento asegura que ambas partes estén al tanto de la forma en que se maneja la información, lo cual es fundamental para respetar la privacidad del denunciante.

Además, se implementan prácticas estrictas para asegurar que la información se gestione de forma confidencial, compartiéndola únicamente con aquellas personas que tengan una necesidad legítima de conocer los detalles del caso. Siempre se respeta el deseo del denunciante de permanecer en el anonimato, si así lo prefiere.

Por otra parte, todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral, una vez nombrados, deben firmar un compromiso de confidencialidad respecto a la información manejada en desarrollo de sus funciones como integrantes de esta instancia.

Seguimiento y evaluación

48. *¿La entidad lleva registro estadístico de los casos de acoso laboral reportados?*

Respuesta. Si, realiza y presenta el registro estadísticos de los casos de acoso laboral a través de los informes trimestrales ante los Comités de Gestión del Desempeño de la entidad, en los que participa la totalidad del equipo directivo y Asesor.

49. *Sírvase indicar, ¿la entidad realiza seguimiento a las medidas adoptadas en cada caso? En caso afirmativo, describa detalladamente el proceso de seguimiento.*

Respuesta.

La Dirección de Gestión Corporativa realiza un seguimiento de los casos reportados a través de Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionando apoyo individual y evaluando la necesidad de seguimiento psicológico, ajustes necesarios a las condiciones de seguridad y salud o intervenciones grupales para la resolución de situaciones en la dependencia.

50. *¿Se han emitido recomendaciones, ajustes normativos o reformas institucionales derivadas de los casos atendidos? En caso afirmativo, descríbalas detalladamente.*

Respuesta. Hasta la fecha, a partir de los casos conocidos y tramitados por el Comité de Convivencia Laboral, no se han emitido recomendaciones orientadas a ajustes normativos ni se han promovido reformas de carácter institucional.

No obstante, en el marco de su gestión, el Comité sí ha formulado recomendaciones de tipo preventivo y correctivo dirigidas a las dependencias involucradas en las quejas, tales como la adopción de planes de mejoramiento y el fortalecimiento de espacios de comunicación y trabajo en equipo, con el fin de promover ambientes laborales respetuosos y prevenir la reiteración de conductas que puedan configurar acoso laboral.

51. ¿Qué aprendizajes institucionales se han derivado de la gestión de estos casos y cómo se han incorporado a las políticas internas de talento humano?

Respuesta. La entidad ha considerado las lecciones aprendidas a partir de la gestión de estos casos para implementar acciones preventivas que se han proyectado al interior de las dependencias. Además, se ha fortalecido el seguimiento a los equipos de trabajo a través de actividades enfocadas en mejorar la convivencia sana, el respeto mutuo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

Como resultado de estas iniciativas, se ha observado una mejora en la dinámica laboral, fortaleciendo la cohesión y la comunicación entre los colaboradores. Esto ha contribuido a reducir significativamente los eventos y situaciones psicosociales que afectan el bienestar de los colaboradores.

52. *¿Qué retos reconoce la entidad en la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso, maltrato, misoginia y violencia basada en género, y qué acciones proyecta implementar para superarlos?*

Respuesta. Uno de los principales desafíos identificados en la prevención, atención y seguimiento de posibles casos de acoso laboral es sensibilizar a todos los colaboradores sobre la importancia de abordar estas problemáticas y la responsabilidad que cada trabajador tiene respecto a las diferentes formas de expresión, asegurando que estas no transgredan los derechos de los demás. A su vez, la integración de estas acciones en las dinámicas cotidianas del trabajo y la creación de un ambiente armónico para quienes han sido afectados constituyen retos constantes.

Para superar estos desafíos, se pretende implementar una serie de acciones, entre las cuales se incluyen, continuar formalizando la capacitación en temas de igualdad de género y derechos humanos; desarrollar y fortalecer nuestra iniciativa "Semana CALDAS" que promueve ambientes amorosos, diversos, inclusivos y seguros; y seguir divulgando los canales de comunicación confidenciales y accesibles para todos los colaboradores.

Además, se tiene planeado robustecer los mecanismos de seguimiento a los casos denunciados, asegurando una atención integral y oportuna para todas las personas involucradas. Con estas medidas, buscamos promover una cultura más inclusiva y respetuosa, libre de violencia, y garantizar el bienestar de todos nuestros colaboradores.

Autopercepción y Compromiso Directivo (dirigido únicamente a Secretario/as, jefes y directivo/as de las entidades distritales, empresas y órganos de control)

53. *En su calidad de directivo, ¿ha reflexionado sobre si, en el ejercicio de sus funciones, ha incurrido consciente o inconscientemente en conductas que podrían ser percibidas como maltrato, acoso o trato discriminatorio hacia sus colaboradores?*

Respuesta. El equipo directivo de la Secretaría Jurídica Distrital manifiesta, de manera conjunta, que se realizan procesos internos para conocer, estudiar y fomentar una cultura de respeto y autorreflexión sobre situaciones que podrían constituirse como maltrato, acoso o trato discriminatorio.

Dichos análisis se fundamenta en la información estadística que el Comité de Convivencia Laboral presenta al Comité Directivo sobre situaciones de posible acoso laboral (enfatizando que la información es estadística y no compromete la reserva del procedimiento) sobre los que realiza seguimiento desde la Dirección de Gestión Corporativa como área encargada del proceso de gestión de talento humano.

Para dichos efectos y en especial en lo corrido de la actual administración se han realizado talleres de fortalecimiento de liderazgo y habilidades blandas al equipo directivo, igualmente socialización periódica de políticas como la de desconexión laboral, que permiten implementar acciones para evitar situaciones que pueden llegar a configurarse como acoso laboral.

54. ***¿Reconoce la posibilidad de que ciertas prácticas cotidianas de gestión (como cargas laborales excesivas, comunicaciones fuera de horario, descalificaciones o tratos diferenciales) puedan constituir formas de maltrato laboral?***

Respuesta: En la Entidad, desde el año 2024, no se han materializado situaciones que, a juicio del Comité de Convivencia Laboral, puedan ser consideradas como acoso laboral o maltrato. No obstante, es posible que, en razón de la alta carga de responsabilidades derivadas de la misionalidad y del papel que cumple la Entidad como ente rector en los asuntos jurídicos del Distrito, en algunos momentos el volumen de trabajo pueda ser considerado como "excesivo".

Precisamente por ello, la administración trabaja de manera constante para mejorar el entorno laboral y prevenir que dichas percepciones puedan llegar a convertirse en fuente de inconformidad. En este sentido, se han adoptado medidas como el encargo de servidores de carrera para suplir vacancias temporales, nombramientos provisionales, contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, mecanismos de configuración de correos electrónicos y la socialización de la política de desconexión laboral.

Con estas acciones se busca garantizar que, aun en escenarios de alta demanda laboral, el ejercicio de las funciones se desarrolle en un entorno basado en el respeto, la equidad y la protección del derecho a la desconexión laboral.

55. ***¿Ha recibido en algún momento retroalimentación o llamados de atención, formales o informales, sobre conductas que hayan sido interpretadas como maltrato o acoso? En caso afirmativo, ¿qué medidas adoptó para corregirlas?***

Respuesta. En la Secretaría Jurídica Distrital se ha realizado retroalimentación sobre la necesidad de configurar los correos electrónicos para garantizar el derecho a la desconexión laboral de los servidores de la entidad y desde la Alta Gerencia se ha hecho un esfuerzo para que el equipo directivo y asesor atienda a los principios de respeto y honestidad que deben tener todas las relaciones en el entorno laboral con los colaboradores.

Para ello, se ha solicitado por parte de los Directivos, en distintos Comités, realizar ejercicios de planeación que mitiguen o reduzcan actividades por fuera del horario laboral, así como configuraciones de horario de trabajo (para alertar al momento de realizar citaciones) y tambien de envío de mensajes electrónicos a partir del horario laboral, al día siguiente. En el mismo sentido, se han efectuado recomendaciones basadas en el ejemplo del adecuado relacionamiento que debe ejecutarse en el desarrollo de las actividades misionales de la entidad.

56. ***¿Se compromete, como jefe o directivo, a liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente basado en el respeto, la equidad y la empatía, y a rechazar de manera explícita cualquier manifestación de maltrato, acoso o discriminación?***

Respuesta. Si. Nos comprometemos a liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente basado en el respeto, la equidad, la empatía, garantizando el debido proceso y los protocolos y mecanismos necesarios de comunicación para la resolución de conflictos y diferencias.

57. ***¿Firmaría usted un compromiso público e institucional, junto con otros directivos, en contra del maltrato laboral y a favor de las buenas prácticas de gestión, con el propósito de fortalecer la confianza y el clima organizacional en su entidad?***

Respuesta. Si.