

6000

Bogotá, D.C. 19 de junio de 2020

Señor(a).

PETICIONARIO ANONIMO

Bogotá D.C.-

**ASUNTO: Petición radicado IDIPRON2020ER1267 del 10 de junio de 2020
(SDQS. 1369162020)**

Amablemente, nos dirigimos con el fin de dar respuesta a la petición radicada a través del Sistema Distrital de Quejas y Soluciones – SDQS, con radicado recibido como obra en el asunto en la que se presenta queja en contra de un(a) funcionario(a) de la entidad, por unas presuntas manifestaciones efectuadas en el entorno laboral, a lo cual nos permitimos manifestar que la comunicación fue recibida en debida forma y se procederá a remitir al Comité de Convivencia Laboral del IDIPRON para lo de su competencia.

Que no obstante lo anterior se aclara que en consideración a la actual contingencia, algunas circunstancias particulares desarrolladas con el proceso de elección del Comité de Convivencia para el periodo 2020-2022, en la actualidad se están realizando las acciones administrativas para la realización del proceso de inscripción, elección y designación de los representantes de los funcionarios a dicho Comité, por lo que una vez sea conformado el mismo, se procederá a atender la queja puesta en conocimiento en el marco de sus funciones legales y reglamentarias.

Por otra parte, es oportuno señalar que la Ley 1010 de 2006, 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. (Artículo 1°)

Que dicha norma en su artículo 2° señaló lo concerniente a la Definición y Modalidades de Acoso Laboral, así como los artículos 6° a 10 de la citada Ley 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 la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. mediante Decreto Distrital 044 de 2015, adopto el *“Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”*, con la finalidad de ejecutar una política prevención de los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia, como un incentivo institucional para la denuncia de tales conductas y garantizar 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, como elemento de prevención general y especial que brinda el derecho penal colombiano.


Dicho Decreto de la misma forma busca ejecutar de correctivos por parte de las autoridades distritales que deban conocer de los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral puestos en su

conocimiento, con el fin de que, mediante el cumplimiento estricto de la legalidad, se garantice a quienes denuncien, la efectividad de hacerlo, en el entendido que las entidades distritales asumirán la investigación y sanción de los hechos denunciados como un deber jurídico propio e ineludible, que tiene que ser asumido con la mayor responsabilidad y severidad, independientemente del resultado jurídico final.

Que el IDIPRON en el ámbito de sus competencias y en cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias y con el fin de garantizar y promover la protección de los derechos y libertades de los servidores públicos de la entidad, en condiciones de igualdad y equidad expidió la Resolución No. **425 del 25 de septiembre de 2017**, en la que se implementó y se establecieron acciones de seguimiento y prevención y diseño la estructura y diagrama de flujo para la recepción y seguimiento eficiente de denuncias de hechos que puedan constituir Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Por todo lo anteriormente mencionado y como quiera que los hechos narrados en su comunicación pueden ser constitutivos de Acoso Laboral, es competencia del Comité de Convivencia el análisis de este, sin embargo, conforme se desprende del contenido del documento no se puede inferir el nombre de el(la) servidor(a) afectado por las conductas denunciadas, lo cual dificulta el inicio de la Ruta Administrativa, establecida en el Decreto Distrital 044 de 2015.

Cordialmente,


EDWIN ALEXANDER BETANCOURT GÓNGORA
Subdirector Código 070 Grado 02
desarrollohumano@idipron.gov.co

Proyección y revisión jurídica: Camilo Andrés Cruz Bravo - Abogado Contratista *Cacb*
Revisión: Omaira Rodríguez Mahecha – Abogada Contratista STDH *SM*

Estimado Ciudadano, su opinión es muy importante para el mejoramiento del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud. Por favor califique su satisfacción con respecto a la respuesta a su requerimiento, ingresando a la página del instituto <http://www.idipron.gov.co/>; en la parte inferior de la misma, dando Clic al botón:

**Encuesta de Percepción
de Servicio al Ciudadano**
¡Click aquí!