



Bogotá D.C.,



Doctor
Freddy Ananías Urrego Garzón
Subsecretario de Despacho
Comisión Segunda Permanente de Gobierno
Concejo de Bogotá
COMISIONDEGOBIERNO@concejobogota.gov.co
Bogotá D.C.

Asunto: Proposición 198 del 27 de abril de 2021
Tema: Acoso laboral y sexual en el Distrito Capital

Doctor Urrego Garzón reciba un cordial saludo,

En atención a su solicitud N° 2021EE5009 del 26 de abril de 2021, radicada en esta Secretaría con el N° 2021ER061871 del 3 de mayo de 2021, me permito dar respuesta consolidada en lo que concierne al sector Hacienda, en los siguientes términos:

Pregunta 1:

1. Sírvase enviar el reglamento de trabajo y cada uno de los actos administrativos, procedimientos, directivas y resoluciones, que regulen el tema de acoso laboral y sexual al interior de la entidad.

Respuesta: Se remite la siguiente información:

▪ **Secretaría Distrital de Hacienda**

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección del Talento Humano en correo electrónico del 6 de mayo de 2021, se informó que la “Secretaría Distrital de Hacienda cuenta con:

- *Resolución N° SDH -000428 del 25 de octubre de 2012 “Por medio de la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda y se establece un pronunciamiento”*
- *Resolución N°SDH-000079 del 8 de junio de 2018, “por la cual se adoptan medidas de prevención del Acoso Laboral y Sexual laboral en la Secretaría Distrital de Hacienda”.*
- *Resolución interna N° SHD-000318 del 5 de agosto de 2020, la cual se designan los representantes de la Secretaría Distrital de Hacienda” ante el Comité de Convivencia laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda y se declara la conformación del comité”*

(...) Así mismo la Secretaría Distrital de Hacienda ha publicado la información relevante relacionada con el procedimiento e instancias a las cuales se puede acudir frente a situaciones de esta índole en la Intranet.

Se aporta copia de los actos mencionados.

▪ **Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-**

Según lo informado en radicado N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021:

“Acorde lo informado por la Subgerencia de Recursos Humanos en correo del 5 de mayo de los corrientes, en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital se tienen dispuestos los siguientes actos administrativos en materia de acoso laboral y sexual, de los cuales se adjuntan copias:

- *Resolución 1516 de 2019: Mediante la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital para el período 2019-2021.*
- *Protocolo para la prevención del Acoso Laboral y Sexual.*
- *Divulgación del protocolo.*

Lo que respecta al reglamento interno de trabajo, la Subgerencia indicó que conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.30.5.1 del Decreto 1083 de 2015, 1. la Unidad no está cobijada por el precitado artículo, y por lo tanto no está obligada a tener un reglamento interno de trabajo.

Finalmente, frente a la investigación de conductas que puedan constituir falta disciplinaria por presunto acoso sexual laboral, la Oficina de Control Disciplinario surte la actuación de conformidad con lo descrito en la normatividad disciplinaria vigente, para el periodo que se interroga, se conforme a los términos y procedimientos establecidos en la Ley 734 de 2002”.

▪ **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-**

Con radicado N° EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 se allegó copia de la Resolución DG-0230 del 11 de julio de 2016 *“Por el cual se fijan los procedimientos internos para la prevención del acoso laboral en el FONCEP”*. Se adjunta copia del mencionado acto.

▪ **Lotería de Bogotá**

Mediante radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021 allegó el Reglamento Interno de Trabajo que se adjunta, e informó lo siguiente en relación con el procedimiento para la atención de quejas de acoso laboral:

“El procedimiento adelantado por la entidad, para la atención de las quejas por acoso laboral es el establecido en la Resolución 652 de 2020 del Ministerio del Trabajo, según se describe a continuación, las cuales son conocidas por el Comité de Convivencia laboral en primera oportunidad, de la siguiente manera: ‘(...)1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar

a una solución efectiva de las controversias. 5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. 7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. (...)”

Las quejas tramitadas (...) fueron solucionadas a instancias del Comité de Convivencia Laboral, sin que fuera necesario recurrir a procesos disciplinarios por los hechos objeto de queja”.

Pregunta 2:

2. Favor relacionar en una tabla ordenada el número de denuncias por acoso laboral recibidas por las distintas oficinas de su entidad y por los mecanismos electrónicos o radicación física. Le solicito entregar la información de radicación de dichas denuncias para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y lo corrido del año 2021 hasta la fecha de respuesta de la presente proposición. Dicha información deberá clasificarse de modo individual incluyendo para cada una el año, número de radicado, resumen de la denuncia, sexo o género del o la denunciante, tipo de vinculación del o la denunciante (Funcionario o Contratista) y una explicación de las acciones ejercidas por la entidad en cada caso.

Respuesta:

La Oficina de Control Disciplinario Interno diseñó una tabla en formato Excel para registrar la información solicitada al Sector Hacienda; no obstante, abajo se relaciona lo pertinente sobre la obtención de la información para cada entidad:

▪ **Secretaría Distrital de Hacienda.**

Con base en la consulta efectuada en el Sistema de Información Disciplinario SID3, así como la base de datos de la Oficina de Control Disciplinario Interno, se remite en formato Excel la información solicitada.

▪ **Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-**

A través de oficio N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021 informó que “En correo adiado 5 de mayo, la Presidenta del Comité de Convivencia Laboral, remitió diligenciado archivo en excel, donde relacionan las denuncias por acoso laboral presentadas durante las vigencias 2015 (parcialmente) a 2021. Respecto a la vigencia 2014 y parte de 2015, el Comité informó que la información requerida reposa en los archivos físicos de la Unidad, y por las condiciones de restricción a la movilidad por la emergencia sanitaria y las condiciones conocidas por las marchas presentadas en la ciudad, no ha sido posible reunir la documentación para diligenciar la información. Superadas las difíciles condiciones, se comprometieron a dar alcance con la información solicitada para dichas vigencias”.

Se remite en formato Excel la información solicitada.

▪ **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-**

Mediante oficio N° EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 se indicó: *“La información reportada se encuentra soportada en las actas de las sesiones del Comité de Convivencia Laboral y lo que va corrido del año 2021, las cuales gozan de reserva legal por lo cual solo se envía información estadística”.*

Igualmente, se adjunta la información en formato Excel.

▪ **Lotería de Bogotá**

La Lotería de Bogotá mediante radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021, informó:

Año	No. Quejas	Género		Hechos	Tipo Vinculación
		Hombres	Mujeres		
2019	3	2	1	Presunto Maltrato	Trabajador Oficial
2021	1	0	1	Presunto Maltrato	Trabajador Oficial

Pregunta 3:

3. Favor relacionar en una tabla ordenada el número de denuncias por acoso sexual recibidas por las distintas oficinas de su entidad y por los mecanismos electrónicos o radicación física. Le solicito entregar la información de radicación de dichas denuncias para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y lo corrido del año 2021 hasta la fecha de respuesta de la presente proposición. Dicha información deberá clasificarse de modo individual incluyendo para cada una el año, número de radicado, resumen de la denuncia, sexo o género del o la denunciante, tipo de vinculación del o la denunciante (Funcionario o Contratista) y una explicación de las acciones ejercidas por la entidad en cada caso.

Respuesta:

▪ **Secretaría Distrital de Hacienda.**

Con base en la consulta efectuada en el Sistema de Información Disciplinario SID3, así como la base de datos de la Oficina de Control Disciplinario Interno, se remite en formato Excel la información solicitada.

▪ **Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-**

Por medio de radicado N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021 aclaró: *“Acorde con la competencia de la Oficina de Control Disciplinario para conocer de asuntos que involucren presuntos actos de acoso sexual laboral, conforme la información que reposa en las bases de datos de esta Oficina, para las vigencias 2014, 2015, 2016, 2019, 2020 y lo que va corrido de 2021 no se presentaron denuncias por esta tipología. No obstante, durante los años 2017 y 2018 se presentaron dos (2) denuncias por presunto acoso sexual laboral, a la fecha se encuentran archivadas. Se adjunta en cuadro excel la relación de esas denuncias”.*

Se remite en formato Excel la información solicitada.

▪ **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-**

Mediante oficio N° EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 informó que *“El Comité de Convivencia Laboral no es el organismo competente para conocer o tramitar las denuncias por acoso sexual; sin embargo, revisado el archivo del Comité, se evidencia que para el periodo solicitado no se recibieron o tramitaron solicitudes al respecto”*.

▪ **Lotería de Bogotá**

Por medio de radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021, informó:

Año	No. Quejas	Género		Hechos	Tipo Vinculación
		Hombres	Mujeres		
	1	0	1	Presunto Acoso Sexual	Persona al servicio de un contratista persona jurídica

Para este caso se inició proceso disciplinario en contra del servidor público.

Pregunta 4:

4. Favor informar el número de procesos que se encuentran abiertos en la oficina de control interno relacionados con acoso laboral, le solicito entregar la información de los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021, y hacer una relación individual de todos y cada uno de los procesos abiertos con la siguiente información:

- a. Número de proceso
- b. Año de apertura del proceso
- c. Estado actual del proceso
- d. Resumen del objeto del proceso.

Respuesta: En relación con este punto, es pertinente dejar por sentado que la Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, dispone lo siguiente:

“Artículo 12. Competencia (...)

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.”

En virtud de lo anterior, las Oficinas de Control Disciplinario Interno de las entidades del sector, no han adelantado ni fallado procesos disciplinarios relacionados con quejas de acoso laboral, dado que la competencia sancionatoria se encuentra radicada, exclusivamente, en cabeza del Ministerio Público.

Ahora bien, como quiera en cumplimiento a lo ordenado por el Ministerio del Trabajo por medio de la Resolución N° 652 de 2012, modificada por la Resolución N° 1356 del mismo

año, fueron conformados en las entidades públicas los Comités de Convivencia Laboral, como una medida preventiva de acoso laboral; nos permitimos reportar que en las entidades del sector Hacienda, las quejas instauradas por temas de acoso laboral han sido tramitadas por dicho comité; y que, en aquellos eventos en los cuales no ha sido posible lograr un acuerdo conciliatorio (Artículo 9 Ley 1010 de 2006), se ha efectuado la remisión a la Personería de Bogotá para que en el ámbito de su competencia, sea adelantado el correspondiente proceso disciplinario.

Pregunta 5:

5. Favor informar el número de procesos que se encuentran abiertos en la oficina de control interno relacionados con acoso sexual, le solicito entregar la información de los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021, y hacer una relación individual de todos y cada uno de los procesos abiertos con la siguiente información:

- a. Número de proceso*
- b. Año de apertura del proceso*
- c. Estado actual del proceso*
- d. Resumen del objeto del proceso.*

Respuesta:**▪ Secretaría Distrital de Hacienda.**

Con base en la consulta efectuada en el Sistema de Información Disciplinario SID3, así como la base de datos de la Oficina de Control Disciplinario Interno, se remite en formato Excel la información solicitada.

▪ Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Se remite en formato Excel la información solicitada, la cual fue remitida con radicado N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021.

▪ Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-

Mediante oficio N° EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 se informó que *“Revisados los procesos disciplinarios que se llevan en la entidad durante los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021, no se ha iniciado procesos disciplinarios relacionados con el acoso sexual, razón por la cual no hay procesos abiertos”.*

▪ Lotería de Bogotá

La Lotería de Bogotá mediante radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021 informó que no tiene en curso procesos disciplinarios en ninguna etapa de investigación, por conductas relacionadas con presunta violencia sexual.

Pregunta 6:

6. *Sírvase allegar todos y cada uno de los informes y denuncias por acoso laboral y acoso sexual que han sido radicadas por el respectivo comité de convivencia laboral al despacho del secretario, gerente o director de la entidad en los años 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021.*

Respuesta:

Es pertinente dejar en claro que la información relacionada con el trámite de las denuncias por acoso laboral es reservada, tanto en la fase que se surte ante el Comité de Convivencia, como en el proceso disciplinario, a cargo de la Personería, hasta la formulación de cargos o la decisión que pone fin al proceso.

Al respecto, es pertinente citar lo dispuesto en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del trabajo *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”* que en su artículo 6 menciona:

“Artículo 6. Funciones del Comité de Convivencia.

(...)

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudiera tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada (...)

5. Formular un plan de mejoramiento concertado entre las partes, para construir, renovar y promoverla convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. (...). (Resaltado fuera de texto)

Por lo tanto se aporta información general sobre el particular, pero no las copias de las denuncias.

▪ Secretaría Distrital de Hacienda

De acuerdo con la información suministrada por el Comité de Convivencia Laboral en correo electrónico del 5 de mayo de 2021, se remite en formato Excel la información solicitada.

▪ Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-

Mediante radicado N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021 se informó que *“En respuesta allegada mediante correo electrónico, la Presidenta del Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital el 5 de mayo, informó: “(...) En lo referente a la solicitud de copia íntegra de las quejas interpuestas, se recalca que dichos soportes son sujetos a reserva en virtud de las funciones establecidas en el reglamento del Comité - artículo 16: “(...) velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información”; en cumplimiento de los postulados del numeral 1 del artículo 9 de la Ley 1010/2006: “Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”, por lo que no se les suministrará copia de dichas reclamaciones”. Se adjunta sí, la relación de las denuncias*

por acoso laboral presentadas al Comité durante las vigencias requeridas, resguardando la confidencialidad de las actuaciones”.

Se remite en formato Excel la información solicitada.

- **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-**
Mediante oficio N° EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 se informó que durante el período solicitado y lo que va corrido del año 2021, no se han radicado ante la Dirección denuncias por acoso laboral y violencia sexual.
- **Lotería de Bogotá**
La Lotería de Bogotá mediante radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021 informó que según se advirtió, las quejas por acoso laboral han sido tramitadas y solucionadas a instancias del Comité de Convivencia, motivo por el cual no ha sido necesario ser radicadas por dicho Comité, ante el despacho del Gerente de la entidad. Y agregó que durante el periodo en mención la entidad no ha recibido quejas por presunto acoso sexual.

Pregunta 7:

7. Establezca y adjunte las estrategias de prevención del acoso laboral y acoso sexual que su entidad ha asumido desde 2020.

Respuesta:

- **Secretaría Distrital de Hacienda:**
De acuerdo con la información suministrada por la Oficina Asesora de Comunicaciones en correo electrónico del 5 de mayo de 2021, se anexa el reporte de las acciones que han sido implementadas en materia de prevención del acoso laboral y sexual en la Secretaría Distrital de Hacienda.
- **Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-**
Según lo informado en radicado N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021:

“La Oficina de Control Disciplinario en las jornadas de inducción y las charlas de sensibilización en materia disciplinaria, ha difundido el contenido del Decreto 044 de 2015, por el cual se adoptó el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas.

Informó además la Subgerencia de Recursos Humanos que Las estrategias de prevención del acoso laboral ejecutadas durante el año 2020 fueron:
 - *Una (1) capacitación de 4 horas, dirigida a los colaboradores de la entidad en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil.*
 - *Campañas comunicativas sobre qué conductas constituyen acoso sexual laboral y los canales de denuncia en caso de que se presenten casos que puedan constituir acoso.*

Durante lo corrido del año 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos en el mes de abril realizó la socialización de políticas públicas, mujeres y equidad de género. Así mismo, para el mes de marzo se compartió la red social Instagram informando sobre el conversatorio de equidad de género y nuevas masculinidades.

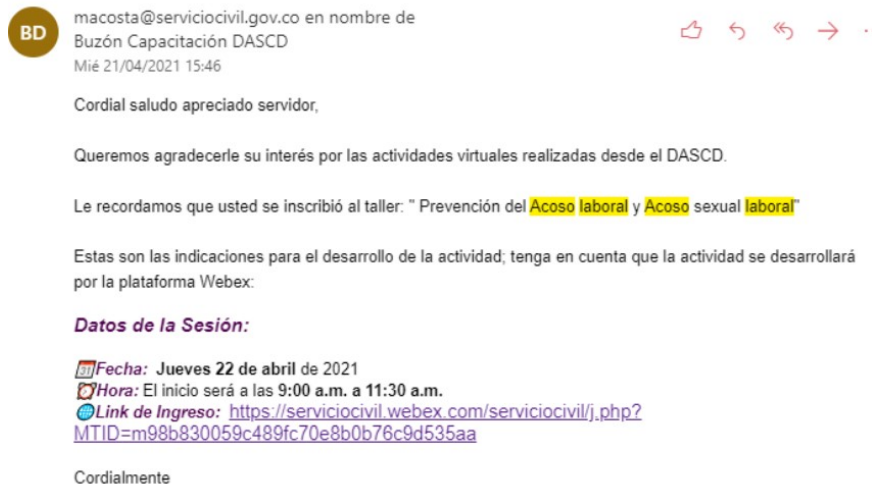
De igual forma en el marco de actividades de prevención del “Acoso Laboral y el Acoso Sexual laboral”, la Subgerencia de Recursos Humanos - a través del boletín de comunicaciones “conexión catastro” – extendió la invitación relacionada con el ciclo de charlas informativas 2021 brindadas por el DASCD en asocio con la secretaria de la mujer durante los meses de marzo y abril - invitación dirigida a todos los servidores y colaboradores de la Unidad.

La Subgerencia de Recursos Humanos, mediante el boletín semanal, informó a los servidores de la Unidad la ruta para consulta del Protocolo para la prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual, actualizada por la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá”.

▪ Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-

Por medio de oficio N° EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 se informó lo siguiente:

“La Entidad sigue los lineamientos establecidos en el procedimiento general de acoso laboral acogido internamente mediante la Resolución N° DG 0230 del 11 de julio de 2016 “Por el cual se fijan los procedimientos internos para la prevención del acoso laboral en el FONCEP”. Dando cumplimiento a lo establecido en la ley la Entidad ha conformado su Comité de Convivencia Laboral con una vigencia de dos años y se reúne periódicamente una vez cada trimestre o excepcionalmente cada vez que el Comité lo requiera. El Comité se encuentra aprobando su política de Prevención de acoso laboral. La Entidad organiza charlas conjuntamente con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, la Secretaría de la Mujer y el Departamento Administrativo del Servicio Civil sobre acoso laboral y sexual y la prevención de estas conductas, por ejemplo:



BD macosta@serviciocivil.gov.co en nombre de Buzón Capacitación DASCD
Mié 21/04/2021 15:46




Cordial saludo apreciado servidor,

Queremos agradecerle su interés por las actividades virtuales realizadas desde el DASCD.

Le recordamos que usted se inscribió al taller: “ Prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral”

Estas son las indicaciones para el desarrollo de la actividad; tenga en cuenta que la actividad se desarrollará por la plataforma Webex:

Datos de la Sesión:

 **Fecha:** Jueves 22 de abril de 2021
 **Hora:** El inicio será a las 9:00 a.m. a 11:30 a.m.
 **Link de Ingreso:** <https://serviciocivil.webex.com/serviciocivil/j.php?MTID=m98b830059c489fc70e8b0b76c9d535aa>

Cordialmente



En el DASCD le apostamos a Vivir Sin Miedo

Prevención del Acoso laboral y el Acoso Sexual laboral*

El DASCD en coordinación con la Secretaría de la Mujer, inicia el ciclo de Charlas Informativas 2021

¿Qué aprenderás?

A comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual laboral con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral.

FECHA: 11 de Mayo-21	HORAS: 9:00 a.m. 11:30a.m.	LUGAR: Plataforma Webex	FACILITADORES: Ruth Lora y Magda Ramirez
--------------------------------	---	-----------------------------------	--

PÚBLICO OBJETIVO:
Funcionarios/as y Colaboradores/as del FONCEP

*Este taller se desarrolla en el marco del cumplimiento de lo establecido en el acuerdo laboral 2020, firmado por la Administración Distrital y las organizaciones sindicales: CGT, CTC, CUT, CENTRAL, CTU, USCTRAH, CNT, CIPC, UPTADEC, FECDTRASEMPUBLICOS, FENALTRASE, FEDUCOTRAB NACIONAL, FEDUCOTRAB ESTADAL, FEDUCOTRAB BOGOTÁ, FEDUCOTRAB UNITE, FENATRABEP, UNES COLOMBIA, SINDICOLOMBIA, SUNET, SINDISTRITALES, ASIMONCOL, USCTRAH, ASIED, BIOPAZ, SINTRASALUD, ADAE, SINLTRAES, SINCOCET, SINTRABAGATIVA Y SINTRABAGRO SUB.

INGRESA AQUÍ 

www.serviciocivil.gov.co

La entidad tiene establecido como canal de comunicación un usuario de correo electrónico específico para que los usuarios envíen sus peticiones quejas o peticiones al comité: comitedeconvivencia@foncep.gov.co”.

▪ **Lotería de Bogotá**

Mediante radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021 informó que la entidad ha realizado actividades relacionadas para la prevención del acoso laboral según se describe a continuación:

- “- Creación de la Política para la prevención del acoso laboral.
- El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, contempla la realización de un taller para abordar temas relacionados con el acoso laboral y el acoso sexual.
- En marzo de 2021 desde la Unidad de Talento Humano, se dio a conocer a todos los servidores y contratistas de la entidad, la cartilla para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, publicada por la Secretaría General y la Secretaría de la Mujer de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- En el mes de abril de 2021 se socializó a todos los servidores y contratistas, los objetivos y responsabilidades del SG-SST, en donde se incluyen las funciones y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral.
- La entidad tiene en su intranet, las rutas de atención a nivel distrital para el acoso laboral y sexual.
- Se ha invitado a los servidores de la entidad, a participar en las capacitaciones realizadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en coordinación con la Secretaría de la Mujer, en la que se desarrollan charlas en prevención del Acoso Laboral y el Acoso Sexual laboral,

sesiones en las cuales se abordan entre otros temas, la normativa vigente en relación a este punto y las rutas de denuncia”.

Pregunta 8:

8. Favor informar las demandas de las que ha sido notificada su entidad por la figura de “contrato realidad” para los años 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021. Identifique todas y cada una de las demandas con número de proceso, año y etapa procesal en que se encuentra.

Respuesta:

▪ **Secretaría Distrital de Hacienda:**

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección Jurídica en correo electrónico del 6 de mayo de 2021, Consultado el Sistema de Información de Procesos Judiciales de Bogotá D.C.-SIPROJWEB, en relación con las demandas notificadas en los años 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021 consultadas en la pregunta No. 8 de la Proposición 198 de 2021, se evidencia la siguiente demanda:

Nº PROCESO	AÑO	ETAPA PROCESAL
11001-33-42-056-2019-00435-00	2020	En Audiencia Inicial realizada el 1 de diciembre de 2020 el juez de primera instancia concedió apelación presentada por el demandante, en efecto suspensivo, del Auto que concede parcialmente la excepción de inepta demanda. El expediente se encuentra en el Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca.

▪ **Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD-**

En oficio N° 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021 se indicó que “según información remitida por la Oficina Asesora Jurídica de la Unidad en correo de 5 de mayo, durante las vigencias 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital no ha sido notificada de demandas por la ‘Figura de Contrato realidad’”.

▪ **Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP-**

Mediante correo electrónico del 6 de mayo de 2021 informó que “una vez consultadas las bases de procesos con las que cuenta la Oficina Asesora Jurídica del FONCEP y el Sistema de Información de Procesos Judiciales (SiprojWeb), se evidencia que para los años 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021, la Entidad no registra demandas ni procesos activos asociados a la tipología de demandas por contrato realidad”.

▪ **Lotería de Bogotá**

Mediante radicado N° 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021 informó que para los años 2018, 2019, 2020 y lo corrido de 2021, no ha sido notificada de demanda ordinaria laboral por contrato realidad

Se aclara que, si bien la presente respuesta se emite por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda, como cabeza de sector (e incluye, por lo tanto, tanto la información de esta entidad, como las de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD- radicado 2021EE16146 del 5 de mayo de 2021, la del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP- radicado EE-00133-202106116 del 5 de mayo de 2021 y la de la Lotería de Bogotá radicado 2-2021-479 del 5 de mayo de 2021), se adjuntan como anexos todas las respuestas enviadas por las entidades del sector.

Cordialmente,

JUAN MAURICIO RAMÍREZ CORTÉS
Secretario Distrital de Hacienda

Anexo: Lo anunciado en diecinueve (19) archivos adjuntos

<i>Revisado y aprobado por:</i>	<i>José Alejandro Herrera Lozano – Subsecretario Técnico Soraya Clavijo Ramírez – Jefe Oficina Control Disciplinario Interno</i>		<i>06/05/2021</i>
<i>Proyectado/Consolidado por:</i>	<i>Olga Lucía Rico Valencia –Oficina de Control Disciplinario Interno</i>		<i>06/05/2020</i>