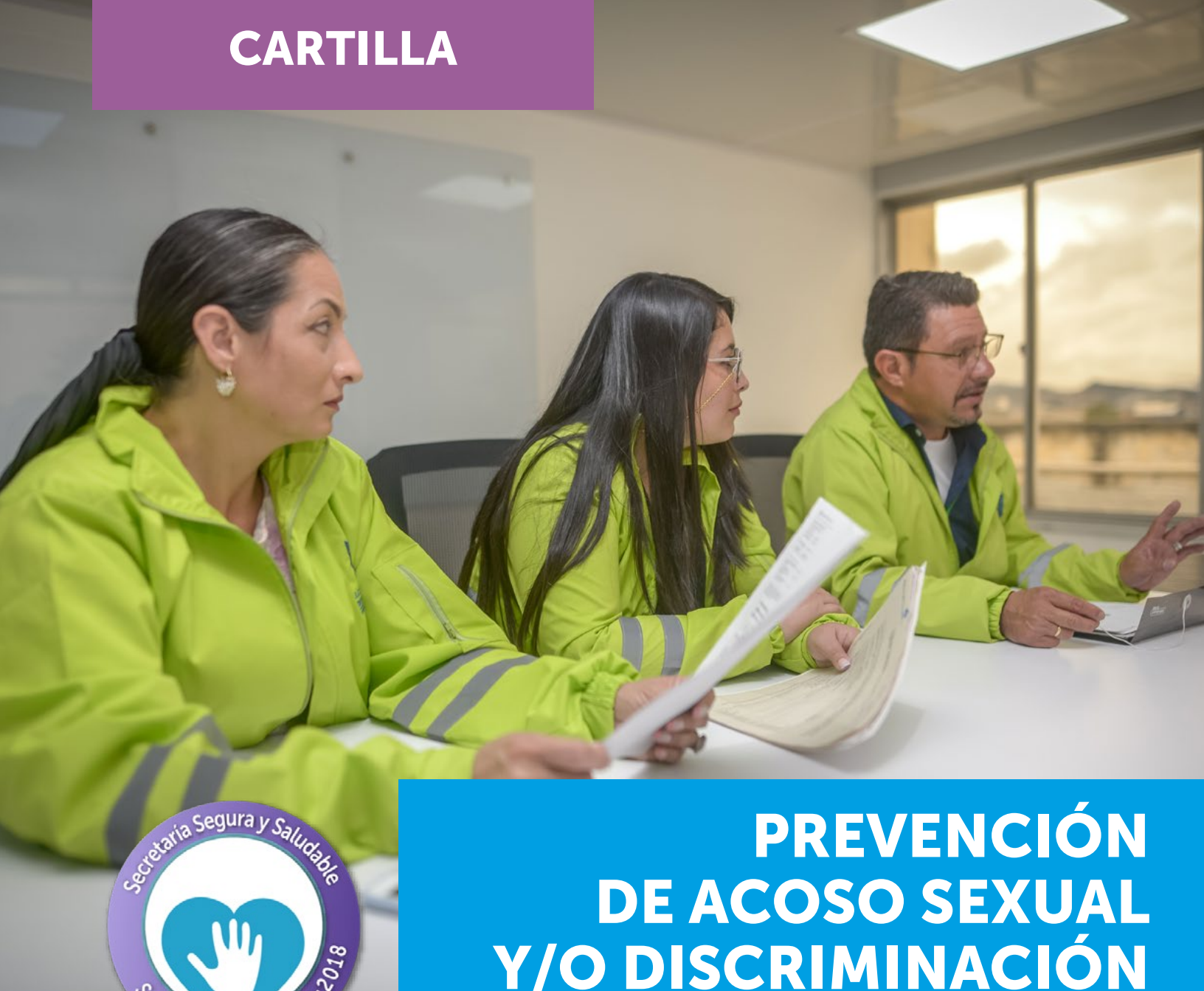




PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO DE LA
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

CONTENIDO

Pag.

	Introducción _____	1
	Ten en cuenta que _____	2
	Modalidades del Acoso Sexual _____	3
	Algunas conductas que pueden ser consideradas acoso sexual y/o discriminación por razón del género _____	4
	Manejo de las quejas o denuncias de acoso sexual y/o discriminación de género en la SDM _____	5
	Ruta externa _____	6
	Medidas preventivas implementadas por la SDM _____	7
	Medidas para proteger y/o resguardar a los denunciantes _____	8
	Apoyo de la Entidad a los denunciantes _____	9



PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO DE LA
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

Esta guía está diseñada para orientar a los colaboradores de la **Secretaría Distrital de Movilidad (SDM)** a reconocer y abordar situaciones de acoso sexual y/o discriminación de género en el **entorno laboral**. Proporciona información sobre cómo prevenir, protegerse, denunciar y articular con otras entidades en caso de que se presenten estas situaciones.

1.

Ten en cuenta que

Acoso Laboral es “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

(Art. 2 de la Ley 1010 de 2006).



Foto: Freepik.es



Foto: Freepik.es

Acoso sexual se define a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se cometen para obtener un beneficio propio o de un tercero, y que esta persona se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

(Art. 210 A, Código Penal).

El acoso laboral se define como cualquier comportamiento persistente y demostrable dirigido hacia un trabajador por parte de un empleador, supervisor, colega o subordinado, con el propósito de generar miedo, intimidación, angustia o desmotivación laboral. Por otro lado, el acoso sexual implica acciones de naturaleza sexual llevadas a cabo sin consentimiento, con la intención de obtener algún beneficio y aprovechando la posición de autoridad del agresor sobre la víctima.

2.

Modalidades del Acoso Sexual



DE FORMA FÍSICA

Manoseos, pellizcos, palmaditas, miradas lascivas, gestos de connotación sexual y contacto físico innecesario.



DE FORMA VERBAL

Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar por fantasías eróticas, comentarios e insultos basados en el sexo de la otra persona o sobre su orientación sexual, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción y ascenso.



DE FORMA NO VERBAL

Emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla de computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.



OTRAS FORMAS DE ACOSO SEXUAL

Obligar a hombres o mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con una finalidad de tipo sexual.

3.

Algunas conductas que pueden ser consideradas acoso sexual y/o discriminación por razón del género

- **Observaciones sugerentes y/o desagradables**, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

- **Bromas sexuales**, gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.

- **Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías**, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

- **Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico** innecesario con connotaciones sexuales.

- **Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas**, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- **Demandas o peticiones de favores sexuales**, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.

- **Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo**; usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

- **Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas**, preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.

- **Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones** u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

- **Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio**, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.

4.

Manejo de las quejas o denuncias de acoso sexual y/o discriminación de género en la SDM

PASO 1

Interponer la queja a través de los siguientes canales:



Presencial:

Acudiendo a la Oficina del Director(a) de Talento Humano.



Por correo electrónico:

dthtoleranciacerro@movilidadbogota.gov.co

En ambas opciones la queja interpuesta debe dejarse por escrito.

PASO 2

Recepción de la queja



Se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el derecho de defensa de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

PASO 3

Ampliación de la queja



Se citará a la persona para la ampliación de la queja y se brindará la información pertinente para la activación de canales de atención.

PASO 4

Abordaje de los casos

Se activan las rutas internas y externas de la entidad para brindar una atención integral.



Ruta interna

- Acompañamiento psicológico a través de personal especializado de la ARL.
- Adopción de medidas de carácter administrativo y preventivo.
- Actividades de seguimiento frente a las acciones que se deban ejecutar en todas las áreas de SDM.



Ruta Externa

- En caso de no querer activar la ruta interna se debe acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación y/o a la Procuraduría General de la Nación.

5.

Ruta externa

Canales de atención que brindan apoyo y orientación frente a cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral.



URI: Unidades de Reacción Inmediata.

- Complejo Judicial de Paloquemao: Carrera 28A #18A-67 Bloque D Piso 1 Kennedy: Carrera 72J # 36-56 sur
- Engativá: Carrera 78A # 77A-62 601- 430 3318
- Usaquén: Carrera 32 # 13A-20



Sala de Atención al Usuario (SAU)

- Carrera 33 # 18-33 Piso 1 Bloque A



CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual

- Carrera 33 # 18-33 Bloque B, Piso 4
- Teléfono: 601-5702000



CAPIV: Centro de Atención Penal Integral

- Calle 19 #27-09
- Teléfonos: 601 678 6081 - 601 678 6083 - 601 678 6084



Línea Púrpura Distrital

- Teléfono: 01-8000-112-137
- WhatsApp: (+57) 300 755 1846



Unidad contra la Discriminación

- Teléfono: 01-8000-127-007
- Línea Distrital: 195



- **Número Único de Emergencias: 123**
- **Línea de orientación a mujeres víctimas de violencia de la policía: 155**

6. Medidas preventivas implementadas por la SDM

La Dirección de Talento Humano adelantará las siguientes acciones de promoción de derechos y prevención del acoso sexual y/o discriminación por razón del género en la entidad.



1. Sensibilizar a los colaboradores, jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen acoso sexual y/o discriminación por género.



2. Adelantar acciones pedagógicas y culturales de sensibilización que promuevan espacios seguros y libres de violencias basadas en género para todas las personas que trabajan en la Entidad.



3. Divulgar de forma periódica el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral.



4. Sensibilizar a las personas colaboradoras de la SDM, en las conductas que constituyen Acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral, derechos y deberes.

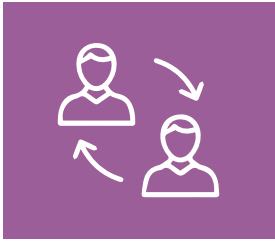


5. Diseñar actividades de promoción y prevención encaminadas a iniciar acciones que permitan prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o discriminación.

7.

Medidas para proteger y/o resguardar a los denunciantes

La Dirección de Talento Humano, en colaboración con la Oficina de Control Disciplinario Interno, adoptará e implementará medidas para proteger y/o resguardar a los denunciantes. Algunas de estas incluyen:



1. Rotación, separación o cambio de lugar de la persona presunta hostigadora.



2. Validar las medidas laborales temporales para la presunta persona hostigadora, con el fin de garantizar la protección inmediata de la persona denunciante.



3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitado por ella.



4. Posible aplicación de la suspensión provisional, contemplada en el *Artículo 217 del Código General Disciplinario*.

8. Apoyo de la Entidad a los denunciantes

En caso de presentarse una denuncia, se tomarán las medidas adecuadas para apoyar y proteger a la persona denunciante, con el propósito de detener las conductas de acoso sexual y/o discriminación por género.



Prohibición de represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o las demás personas involucradas en el proceso, se adoptarán las medidas correspondientes conforme los procesos internos aplicables.



Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.



Confidencialidad y reserva

Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, deberán cumplir con el debido proceso y estará bajo custodia de la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Control Disciplinario Interno.



Apoyo psicológico

Se brindará acompañamiento psicológico a la víctima en caso de ser requerido.

Si surge alguna inquietud con la información proporcionada en esta cartilla o se desea obtener más detalles, remítase al

Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y/o discriminación por razón de género en el ámbito laboral
**(Código: PA02-PT05, Versión: 1.0),
disponible en la intranet de la Entidad.**

