

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

EL COMITÉ DE DEFENSA JUDICIAL, CONCILIACIÓN Y REPETICIÓN DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el artículo 2.2.4.3.1.2.5 del Decreto Nacional 1069 de 2015, el artículo 120 de la Ley 2220 de 2022, el artículo 11 del Decreto Distrital 073 de 2023, el artículo 3º de la Resolución 034 de 2024 de la Empresa y el artículo 4º del Acuerdo 01 del 2024 del CDJCR, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 90 de la Constitución Política de Colombia señaló que: “El Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas”.

Que el artículo 2.2.4.3.1.2.2. del Decreto Nacional 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, definió al Comité de Conciliación como una “instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre la prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la respectiva entidad (...)”. Asimismo, en su artículo 2.2.4.3.1.2.5. se establece como una de las funciones del Comité de Conciliación la de “1. Formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico”.

Que el artículo 4 del Decreto Distrital 430 de 2018 estableció como uno de los objetivos del Modelo de Gestión Jurídica Pública del Distrito Capital, “Promover la cultura de prevención del daño antijurídico y establecer medidas y acciones de defensa judicial del Distrito Capital para la protección del patrimonio público”.

Que el mismo decreto, en el numeral 6.3.1 del artículo 6º estableció la prevención del daño antijurídico como un componente transversal del Modelo de Gestión Jurídica Pública.

Que el artículo 39 del referido decreto establece que: “Las entidades y organismos distritales desarrollarán la prevención de conductas que puedan generar una lesión ilegítima o daños a los particulares o al Distrito Capital, que en el ejercicio de la función pública lleven a la administración a responder por los perjuicios patrimoniales y/o extrapatrimoniales que se causen.”

Que dicho artículo, previó que la Prevención del Daño Antijurídico hace parte de la Defensa Judicial y consiste en solucionar, mitigar o controlar la falencia administrativa o misional que genera litigiosidad, que las políticas de prevención del daño antijurídico deben ser proferidas por

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

el Comité de Conciliación de la entidad u organismo distrital atendiendo los lineamientos que defina la Secretaría Jurídica Distrital y que las políticas que se formulen serán presentadas a la mencionada secretaría, quien analizará la pertinencia de adoptarlas para el Distrito Capital.

Que el inciso 2º del artículo 41 del Decreto Distrital 430 de 2018 señaló que: “las entidades y organismos distritales a través de los Comités de Conciliación deberán, en el marco de la cultura de la prevención del daño antijurídico, analizar de manera integral las causas que originan el daño antijurídico y proponer acciones de prevención”.

Que la Ley 2220 de 2022 en su artículo 120 estableció las funciones de los Comités de Conciliación, y determinó que les corresponde, entre otras: “(...) 1. Formular y ejecutar políticas de prevención del daño antijurídico. (...)”.

Que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., expidió el Decreto 073 de 2023, “por medio del cual se establecen directrices y lineamientos dirigidos a los Comités de Conciliación en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”, normatividad que definió el adecuado funcionamiento de los comités de conciliación del orden distrital e impartió directrices en materia de aplicación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, prevención del daño antijurídico, gestión judicial y extrajudicial y la efectiva recuperación de los recursos.

Que el artículo 11 del Decreto ídem, estableció en lo que se refiere a la adopción y actualización de las políticas de prevención del daño antijurídico que “Las políticas de prevención del daño antijurídico adoptadas por los Comités de Conciliación deberán ser formuladas con apego a los lineamientos metodológicos dispuestos en la Directiva 25 de 2018 de la Secretaría Jurídica Distrital. La eficacia y necesidades de actualización de la política deberán ser valoradas anualmente por los Comités de Conciliación”.

Que la Directiva 025 de 2018 de la Secretaría Jurídica Distrital estableció como dos de los pasos básicos en la formulación y adopción de la política de prevención de daño antijurídico a cargo del Comité de Conciliación, (i) la “identificación del problema – Priorización de casos reiterados o recurrentes”, que incluye, entre otras actividades, “determinar los casos en los cuales el organismo o la entidad distrital ha sido condenada, las solicitudes de conciliación extrajudiciales y judiciales, las reclamaciones y actuaciones administrativas que puedan llegar a generar litigiosidad, entre otras”; y (ii) el “ajuste de la política de prevención del daño antijurídico e institucionalización de la misma”, fase que establece, entre otras actividades: “(...) 2) Modificar, de ser necesario, el documento mediante el cual se formuló la política de prevención del daño antijurídico” y “3) Adoptar las modificaciones a que haya lugar y realizar los ajustes en los procesos y procedimientos correspondientes”.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

Que la Secretaría Jurídica Distrital, mediante el Instrumento de Gerencia 006 de 2019 impartió lineamientos con el fin de establecer los criterios generales para la promoción de la cultura Prevención de Daño Antijurídico en las entidades y organismos distritales.

Que el Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa, mediante el Acuerdo 07 de 2021, aprobó la política de prevención del daño antijurídico en materia de acoso laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

Que con la promulgación de la Ley 2365 de 2024 se adoptaron medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Que, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular 026 de 2023, mediante la cual exhorta y recuerda algunos aspectos relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Que la Procuraduría General de la Nación, mediante la Circular 003 de 2024 impartió directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario en lo referente a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.

Que conforme a la información suministrada por la Subgerente de Gestión Corporativa mediante correo electrónico del veintidós (22) de octubre de 2024, la Empresa se encuentra conformada por 22 empleados públicos, 40 trabajadores oficiales y 311 personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

Que la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. cuenta con diversos instrumentos para abordar el acoso laboral y el acoso sexual en el contexto laboral, entre los cuales se destacan el Reglamento Interno de Trabajo, el Protocolo de Atención frente a los Casos de Acoso Laboral y Sexual, y el Plan Estratégico de Talento Humano definido para cada anualidad.

Que, en virtud de lo anterior y con el fin de fortalecer la institucionalidad en la prevención del acoso laboral y sexual en el entorno de trabajo, así como de mitigar posibles deficiencias administrativas que puedan generar reclamaciones o demandas contra la Empresa, se ha identificado la necesidad de actualizar la Política de Prevención del Daño Antijurídico en materia de acoso laboral -Acuerdo 07 de 2021- con el propósito de incorporar nuevos lineamientos normativos, alinear los instrumentos actuales de la Empresa, incluir en su enfoque tanto el acoso laboral como el sexual y extender su alcance preventivo a todos los colaboradores sin

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

distinción de vínculo, conforme a la naturaleza propia de su relación contractual con la Empresa.

En consecuencia, este Comité en pleno, en sesión del siete (07) de noviembre de 2024,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º. Adoptar la Política de Prevención del Daño Antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. contenida en el ANEXO que hace parte integral del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. La presente política fue discutida y aprobada por los miembros del Comité en sesión del día siete (07) de noviembre de 2024.

ARTÍCULO 2º. En cumplimiento de la Directiva Distrital 25 de 2018 de la Secretaría Jurídica Distrital, remítase copia de este Acuerdo a la Secretaría Jurídica Distrital.

ARTÍCULO 3º. Publicar el presente acto administrativo en la página web de la Empresa.

ARTÍCULO 4º. El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga el Acuerdo 07 de 2021

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,



LEONIDAS LARA ANAYA
Presidente Comité
Delegado del Gerente General



ADRIANA SÁNCHEZ ARCILA
Secretaria Técnica

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

ANEXO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos preventivos para evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. -RenoBo-, así como para atender, de ser necesario, los presuntos casos derivados de dichas conductas.

A largo plazo, la Política se plantea como una herramienta estratégica que fomenta el conocimiento entre los colaboradores sobre las medidas preventivas disponibles y promueve la atención oportuna y eficaz de posibles casos de acoso. De esta manera, se busca mitigar comportamientos o deficiencias administrativas que puedan derivar en reclamaciones o demandas, reduciendo la probabilidad de daños antijurídicos contra la Empresa.

2. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Prevención del Daño Antijurídico con relación al acoso laboral y acoso sexual de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RenoBo, busca dar a conocer la normatividad aplicable a la materia, así como sensibilizar a todos los colaboradores sin importar la naturaleza de su vinculación, sobre las medidas de identificación, prevención, protección y atención en esos casos.

La Política tiene como objetivos específicos los siguientes:

- a) **Prevención:** Impulsar mecanismos que identifiquen, gestionen y prevengan el acoso laboral y sexual en RenoBo, brindando a los colaboradores conocimiento y herramientas claras para evitar la ocurrencia de estas conductas.
- b) **Atención oportuna y eficaz:** Promover acciones para abordar de manera rápida y efectiva cualquier presunto caso de acoso laboral o sexual, asegurando un manejo adecuado de las denuncias y promoviendo un entorno de respeto y seguridad.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- c) Sensibilización y capacitación: Desarrollar programas de formación para que todos los colaboradores de RenoBo comprendan las implicaciones del acoso laboral y sexual, así como los medios de prevención y las consecuencias de estos actos.
- d) Corrección y mitigación: Gestionar acciones correctivas que ayuden a reducir las posibles repercusiones jurídicas, económicas y administrativas que puedan surgir de casos de acoso, protegiendo así a la Empresa de daños antijurídicos y reputacionales.
- e) Universalidad: Asegurar que todos los individuos vinculados a RenoBo, independientemente de la naturaleza de su vinculación con la Empresa, estén cubiertos y protegidos por los lineamientos de la política en los distintos contextos laborales, físicos o digitales.

3. MARCO NORMATIVO

El Marco Normativo de la presente Política se fundamenta en las disposiciones legales vigentes que regulan la prevención, atención y sanción del acoso laboral y el acoso sexual. Estas normas, tanto a nivel nacional como distrital e institucional, establecen las bases para el desarrollo de la Política y promoción del cumplimiento de su objetivo, asegurando un entorno de trabajo respetuoso y libre de conductas que puedan generar daños antijurídicos.

3.1. NACIONAL

a) Constitución Política de Colombia

- “Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. (...)
- “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”
- “Artículo 90. El Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas. (...)” (Subrayas fuera del texto original).

- b) 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”

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- c) Ley 2365 de 2024, “por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”.
- d) Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”
- e) Resolución 652 de 2012 del Ministerio de 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”, modificada por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo
- f) Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, “por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”.
- g) Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, “prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral”.
- h) Circular 003 de 2024 de la Procuraduría General de la Nación, “directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referente a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en entidades públicas”.

3.2. DISTRITAL

- a) Decreto Distrital 515 de 2006, “por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- b) Decreto Distrital 044 de 2015, “por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

3.3. INSTITUCIONAL

- a) **Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.** La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. de conformidad con lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las normas que la regulen, adoptó en el Capítulo XIX del Reglamento Interno de Trabajo, los mecanismos de prevención y el procedimiento preventivo interno entorno a las conductas de acoso laboral, así como la conformación del Comité de Convivencia Laboral.
- b) Resolución 085 de 2019 de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., “por la cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral”.
- c) Resolución 048 de 2018 de la Empresa, "por la cual se establecen las Políticas de Prevención del Acoso Laboral (PAL), Prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) y Seguridad vial (PSIO)".
- d) Protocolo de atención frente a los casos de acoso laboral y sexual laboral adoptado por la Empresas de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., del 24 de diciembre del 2002, código GI-07.

4. DEFINICIONES

Para efectos de la aplicación de la presente política, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Acoso laboral:** Corresponde a toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre en el marco de una relación laboral, por un empleado, 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 de este.
- b) **Acoso sexual:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, sin importar la naturaleza de su vinculación con la Empresa.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- c) **Comité Defensa Judicial, Conciliación y Repetición:** Instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la Empresa.
- d) **Comité de Convivencia Laboral:** Instancia encargada de prevenir conductas de acoso laboral y otros tipos de hostigamiento, así como de atenderlas en caso de presentarse, utilizando en primer lugar mecanismos alternativos de solución de conflictos en el marco de una relación laboral.
- e) **Contexto Laboral:** Se entenderá por contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el entorno o escenario en el cual se desarrollan las actividades relacionadas con el trabajo.
- f) **Colaborador:** Se entenderá por colaborador de la Empresa, los servidores públicos, trabajadores oficiales, particulares vinculados mediante contratos de prestación de servicios, de obra, ocasionales, entre otros, así como a alumnos, becarios y/o pasantes que realicen prácticas formativas, y en general, a toda persona que formen parte de cualquier dependencia y/o área de ésta.
- g) **Daño Antijurídico:** Se refiere al perjuicio o detrimento que se causa a una persona en sus bienes, libertad, honor, afectos o creencias, sin que exista una justificación legal válida para ello. Este daño ocurre cuando la persona no está obligada a soportar dicho menoscabo o cuando el impacto excede las cargas públicas que la ley establece.
- h) **Litigio:** Es el proceso de resolver disputas legales entre dos o más partes involucradas a través de una acción de carácter judicial, a efectos de hacer valer o ejercer sus derechos o intereses ante un juez o tribunal.
- i) **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- j) **Mecanismos de prevención frente a las conductas de acoso laboral y sexual en el contexto laboral:** Se refieren a actividades pedagógicas, campañas de prevención,

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

encuentros grupales para mejorar las relaciones entre quienes trabajan en un mismo contexto, la difusión de los mecanismos y procedimientos de denuncia, y la implementación de medidas especiales que fomenten el fortalecimiento de las relaciones laborales.

- k) Política de prevención del daño antijurídico:** Es la solución que se plantea a los problemas administrativos que generan reclamaciones y demandas, y consiste en el uso consciente y sistemático de los recursos a cargo de la Empresa a través de mandatos y sobre prioridades de gasto relacionadas con la reducción de eventos de daño antijurídico.
- l) Prevención del daño antijurídico:** Consiste en solucionar, mitigar o controlar la falencia administrativa o misional que genera litigiosidad.
- m) Plan Estratégico de Talento Humano (PETH):** El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha diseñado la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano que armoniza las disposiciones contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo, las disposiciones relativas a la gestión de personas estipuladas por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), y a la implementación efectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y establece la hoja de ruta para las entidades del Distrito Capital.

Para cumplir con estas directrices, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., a través de la Subgerencia de Gestión Corporativa, formula, ejecuta y evalúa el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH para cada anualidad, en el cual se integran todos los programas y planes que contribuyen a la construcción del Pilar IV de la estrategia corporativa “Talento humano comprometido y competente” y a sus objetivos.

En tal sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., aplica para todos los Servidores Públicos y Contratistas que participan directa o indirectamente en el cumplimiento del objetivo institucional de la Empresa e inicia con la detección de necesidades para el desarrollo de cada uno de los componentes, el plan de trabajo en donde se llevaran a cabo las actividades identificadas para dar cumplimiento a los lineamientos de cada uno de los planes y termina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., consciente de que el mejoramiento del contexto laboral impacta positivamente tanto en el bienestar de los colaboradores como en la productividad y el clima organizacional, reconoce en esta Política no solo el objetivo de prevenir daños antijurídicos, sino también su efecto favorable al contribuir a la correcta implementación y desarrollo el Plan Estratégico 2024-2027.

6. ANTECEDENTES EN LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

De acuerdo con la información que reposa en la Oficina Jurídica de la Empresa, en relación con casos litigiosos basados en posibles hechos de acoso laboral y/o sexual en el contexto laboral, se identifica como antecedente, con corte a octubre de 2024, una acción administrativa de reparación directa interpuesta contra RenoBo, en el marco de los siguientes elementos;

- a) Hechos: La demandante, en su calidad de funcionaria pública, alegó un daño antijurídico atribuible a RenoBo por la presunta falla en el servicio del Comité de Convivencia Laboral, que omitió adoptar las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral por parte de sus superiores. También se mencionaron omisiones relacionadas con el riesgo psicosocial.
- b) Pretensiones: La parte actora solicitó que se declarara responsable a RenoBo por los daños morales, el perjuicio a su vida de relación, el daño a su salud y los perjuicios materiales derivados de la enfermedad profesional ocasionada por el acoso laboral, salí como el pago de indemnización a su favor por la suma de doscientos cincuenta y cinco millones cuatrocientos mil pesos (\$255.400.000 M/C).
- c) Problema jurídico: ¿Se configuran los elementos que estructuran la responsabilidad patrimonial del Estado, derivada de la enfermedad sufrida por la demandante como consecuencia de la omisión del Comité de Convivencia Laboral de RenoBo en adoptar medidas necesarias para evitar el acoso laboral?

Esta acción fue resuelta en primera instancia mediante sentencia del 23 de agosto de 2024, en la que se denegaron las pretensiones de la demanda, al no haberse demostrado la configuración de los elementos que estructuran la responsabilidad patrimonial del Estado.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

7. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

En esta sección se ofrece una descripción integral de la Política, exponiendo los principios generales que la orientan, así como la definición de los tipos, modalidades y conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral. También se especifican los derechos de las víctimas frente a estas situaciones, los canales y procedimientos internos para la denuncia, y se desarrolla la estrategia de prevención del daño antijurídico en relación con el acoso laboral y sexual dentro de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

Con esta estructura, se busca asegurar que la Política no solo sea efectiva en su implementación, sino que también fomente un contexto laboral seguro y respetuoso para todos los colaboradores de la Empresa.

7.1 Ámbito de aplicación:

La Política se aplica a todas las personas vinculadas a la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., independiente de la naturaleza de su vinculación. Por lo tanto, se dirige a servidores públicos, trabajadores oficiales, particulares vinculados mediante contratos de prestación de servicios, de obra, ocasionales, entre otros, así como a alumnos, becarios y/o pasantes que realicen prácticas formativas, y en general, a todos los colaboradores que formen parte de cualquier dependencia y/o área de la Empresa.

Esta política abarca todas las conductas definidas como acoso laboral y acoso sexual. Esto incluye un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, así como amenazas de tales conductas, que pueden manifestarse una sola vez o de manera reiterada.

Sin perjuicio de lo anterior, para la aplicación de la Política se deberá entender que todos los preceptos relacionados con el acoso laboral serán aplicables exclusivamente a aquellos colaboradores que mantengan una relación laboral formal, es decir, una que implique la actividad personal del trabajador, la subordinación y la remuneración. Por su parte, los preceptos relativos al acoso sexual serán aplicables a todos los colaboradores de RenoBo, sin importar la naturaleza de su vinculación.

7.2 Principios generales orientadores de la política

Teniendo en consideración que la presente política tiene como finalidad la prevención de la ocurrencia de conductas de acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral y promover las acciones para la intervención oportuna y eficaz en caso de presentarse dichas situaciones,

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

mitigando posibles reclamaciones y reduciendo el riesgo de daños antijurídicos contra la Empresa, se establecen los cimientos para una cultura organizacional comprometida con la dignidad, los derechos y el bienestar de todos sus colaboradores, conforme a los siguientes principios:

- a) **Prevención:** La Empresa tiene el deber de realizar campañas de difusión y estrategias de comunicación sobre el acoso sexual y laboral dirigida a todos sus colaboradores quienes tienen el deber de participar en ellas, con el fin de informar y prevenir conductas que constituyan acoso en el contexto laboral de la Empresa.
- b) **No discriminación:** Todo colaborador de RenoBo, sin importar sus circunstancias personales, sociales o económicas, etnicidad, raza, orientación sexual, identidad de género, lugar de procedencia (rural o urbana), edad, religión, discapacidad, nacionalidad, o cualquier otra característica, estarán sujetos a los lineamientos y acciones establecidos en esta Política, sin distinción del tipo de vinculación con la Empresa.
- c) **Centralidad en las personas afectadas:** En toda actuación relacionada con esta Política, se tomarán en cuenta como ejes centrales los derechos de los colaboradores de RenoBo buscando atender sus necesidades. Esto incluye adoptar un acompañamiento y asesoría por parte de la Empresa que tenga en cuenta las necesidades individuales de las personas y se adapte a sus capacidades y preferencias.
- d) **Confidencialidad:** Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso laboral y laboral sexual en el contexto laboral, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta, siempre y cuando se cuente con el consentimiento expreso de la víctima. En el marco de una relación laboral, los procesos realizados en el marco de quejas o informes de ocurrencia tienen el carácter de confidencial y reservado, y quedarán bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral de RenoBo.
- e) **No repetición ni revictimización:** RenoBo se compromete a otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de acoso laboral y laboral sexual en el contexto laboral. Lo anterior implica llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación debido al género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre el marco normativo que reglamenta el acoso laboral y laboral sexual; iv) el seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no, así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- f) **Accesibilidad:** Asegurar que todos los colaboradores, incluidas las personas con diversidad funcional, tengan igual acceso a los recursos y servicios de apoyo. Esto implica eliminar barreras físicas, comunicativas y cognitivas que puedan restringir su participación o su capacidad de buscar ayuda en casos de acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral. Las acciones para implementar incluyen la adaptación de servicios, programas de sensibilización y formación, así como el acceso adecuado a la información.
- g) **Cero tolerancias hacia cualquier tipo de violencia, acoso y discriminación:** Se refiere a la adopción de una postura de cero tolerancia frente a conductas de acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral, así como a cualquier manifestación de violencia contra las mujeres o actos que atenten contra la dignidad e integridad de las personas.

7.3 ACOSO LABORAL

7.3.1. Definición y modalidades de acoso laboral

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral
- c) **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

En el marco de una relación laboral, en función del nivel jerárquico o cargo sobre quien recae la calidad de persona acosadora, el acoso laboral se clasifica en:

- a) Acoso Descendente o Bossing: Forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir. En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.
- b) Acoso Horizontal: Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, éste puede producirse por conflictos personales, o bien porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando éste comete un error o incurre en una falta.
- c) Acoso Ascendente: Una persona que ostenta un rango jerárquico superior, se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- d) Acoso mixto o complejo: Inicia por la agresión de uno o varios de los compañeros del trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.

7.3.2. Conductas que constituyen acoso laboral (Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006)

Ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- j)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enunciados, el Comité de Convivencia Laboral en ejercicio de sus competencias valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

7.3.3. Conductas que no constituyen acoso laboral (Artículo 8 de la Ley 1010 de 2006)

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a)** Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

7.4 ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, sin importar la naturaleza de la vinculación de los involucrados.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

7.4.1 Tipos de acoso sexual

Independientemente de la naturaleza de la vinculación del colaborador, el acoso sexual en el contexto laboral puede darse, entre otras, bajo los siguientes tipos generales:

- a) Chantaje u hostigamiento: El acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones de trabajo y/o prestación del servicio. En este caso, el acosador hace valer su posición de poder, para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no cumple sus requerimientos sexuales.
- b) Acoso sexual ambiental: Cuando se producen conductas que provocan un contexto laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas pueden ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral. Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan un contexto laboral negativo e intimidatorio para la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc.

7.4.2. Modalidades de acoso sexual

Independientemente de la naturaleza de la vinculación, el acoso sexual en el contexto laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) Acoso sexual laboral físico: Actos asociados a masajes no deseados, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual; cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de contenido sexual; mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- b) Acoso sexual laboral verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- c) Acoso sexual laboral no verbal: Exhibición de imágenes u otro material sexualmente explícito, seguir a otra persona, hacer gestos sexuales con las manos o movimientos

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

con el cuerpo, silbidos, mirar de una manera obscena, o cartas anónimas de contenido sexual.

- d)** Otros tipos de acoso sexual laboral: Obligar a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Los casos de acoso sexual pueden ocurrir tanto en escenarios públicos como privados, ya sean virtuales o presenciales, y durante la ejecución de funciones u obligaciones relacionadas con el trabajo o la prestación de servicios, incluyendo aquellas que ocurren, entre otros, en los siguientes contextos:

- a)** El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades y/o prestación del servicio contratado, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo para el caso de una relación laboral el trabajo en casa, trabajos remotos y el teletrabajo.
- b)** Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo, labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales y/o prestación del servicio, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c)** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades y/o prestación del servicio.
- d)** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades y/o prestación del servicio, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e)** Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades y/o prestación del servicio, cuando el acoso sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

7.5 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Son derechos de las víctimas de acoso laboral o sexual en el contexto laboral, los siguientes:

- a)** Recibir trato digno y humano.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- b)** Ser tratada con reserva de identidad en todo momento.
- c)** Ser escuchada, ser atendida, ser informada de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos.
- d)** Ejercer la actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- e)** La protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- f)** La estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- g)** Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- h)** Decidir siempre y voluntariamente, si puede ser confrontada/do con la agresora o el agresor en cualquiera de los espacios y procedimientos.
- i)** Recibir la atención integral: asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas.
- j)** Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

8. DEPENDENCIAS QUE DEBEN INTERVENIR.

Tal y como se ha desarrollado previamente, le corresponde a la totalidad de las áreas de la Empresa y a todos los servidores (empleados de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, contratistas y pasantes) que conforman la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. conocer e implementar la presente política.

9. PRESUPUESTO PARA LLEVAR A CABO TALES MEDIDAS.

Se determinará el presupuesto de acuerdo con el cronograma y actividades establecidas para la implementación, socialización y posterior capacitación, en relación con las políticas que se adopten, en virtud de lo señalado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional (MIPG), además de realizar el seguimiento de las actuaciones de las áreas que

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

requieran la visión técnico-jurídica, mediante el grupo interdisciplinario dispuesto para ello.

10. CRONOGRAMA PARA SU DESARROLLO

Los lineamientos y planteamientos establecidos para la presente política deben implementarse de manera inmediata, una vez sea aprobada y adoptada por parte del Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición.

11. IMPLEMENTACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

Para implementar la Política, se deberá realizar un proceso de divulgación y socialización en todas las dependencias de la Empresa, asegurando todos los colaboradores estén informados sobre sus lineamientos. Para ello, la Política se publicará en los distintos medios digitales de la Empresa y se llevarán a cabo campañas de difusión a nivel general.

Como parte de los mecanismos de prevención del acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral, la Subgerencia de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión de Talento Humano, deberá definir anualmente, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), las actividades que se llevarán a cabo para cada anualidad. Para ello, podrá contar con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral y de la Administradora de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo. Dichas actividades deberán, como mínimo, estar orientadas al desarrollo y/o implementación de alguna de las siguientes estrategias:

a) Comunicación y divulgación:

Comprende actividades como:

- Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos similares que permitan la evaluación periódica del contexto laboral, promoviendo así la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten el buen trato dentro de La Empresa.
- Implementación de canales de comunicación interna efectivos y permanentes para evitar la difusión de información confusa y asegurar un flujo de información claro.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

- Realización de encuestas y otros instrumentos, como grupos focales o entrevistas, con el fin de evaluar el contexto laboral, ya sea para grupos específicos o para toda la Empresa.
 - Fomento de la cooperación en la creación de un contexto laboral sano y seguro, dentro de un clima de entendimiento y colaboración, que se construya a través del diálogo entre todos los colaboradores.
 - Diseñar piezas comunicacionales orientadas a dar a conocer la ruta de denuncia de acoso laboral y acoso sexual.
 - Campañas de divulgación preventiva, seminarios, foros, conversatorios y capacitaciones, enfocándose especialmente en las conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual, así como aquellas que no lo son, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes, el tratamiento sancionatorio correspondiente, los mecanismos internos de atención y/o denuncia y mecanismos de protección de las víctimas en el ámbito laboral, disciplinario y penal, entre otros.
- b) Diseñar y aplicar actividades con la participación de los colaboradores a fin de:**
- Comprende actividades como:
- Establecer, a través de la construcción conjunta, valores y hábitos que fomenten un contexto laboral armoniosa y colaborativa.
 - Formular recomendaciones constructivas en relación con situaciones laborales que puedan afectar el cumplimiento de dichos valores y hábitos.
 - Realizar talleres de participación enfocados en el mejoramiento de la calidad del contexto laboral.
 - Organizar actividades de integración que fortalezcan el sentido del contexto laboral y consoliden los vínculos y relaciones interpersonales entre los colaboradores.
 - Creación de una política interna de buen trato.
 - Adoptar un protocolo de prevención, acompañamiento y asesoría de presuntas víctimas de acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

c) Plan de formación, capacitación y estrategia contractual

Comprende actividades como:

- Proporcionar a los colaboradores de la Empresa información sobre el marco normativo nacional, distrital e institucional que regula los aspectos relacionados con el acoso laboral y el acoso sexual en el contexto laboral.
- Ofrecer capacitación en temas relacionados con la conducción de grupos de trabajo, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y las tácticas de negociación, así como en la toma de decisiones sobre el personal.
- Capacitar a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en técnicas de resolución de conflictos y habilidades de negociación, así como, el marco normativo que regula temas correspondientes al acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral.
- Realizar actividades de divulgación sobre la normatividad general e interna relacionada con el acoso laboral y sexual laboral.
- Desarrollar una estrategia en el ámbito contractual que promueva la inclusión de cláusulas en los contratos de prestación de servicios, las cuales establezcan la obligación de respetar y adoptar comportamientos que prevengan cualquier tipo de acoso en el contexto laboral.

12. RESULTADOS ESPERADOS

Consolidar un contexto laboral en la Empresa libre de acoso laboral y acoso sexual, donde la prevención y el respeto sean valores fundamentales.

A través de la implementación de lineamientos preventivos, la política busca reducir significativamente la incidencia de estas conductas en el entorno laboral, así como facilitar una atención rápida y eficaz a posibles casos, garantizando un adecuado proceso de denuncia y respuesta. Se espera también que, mediante la sensibilización y capacitación de todos los colaboradores, se refuerce el conocimiento y la responsabilidad compartida sobre la importancia de prevenir y gestionar adecuadamente estas situaciones.

De esta forma, la Política contribuirá a minimizar riesgos legales y administrativos, protegiendo a RenoBo de cualquier daño antijurídico.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Con el objetivo de garantizar una gestión efectiva y de alta calidad en la prevención y atención de conductas de acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral, y de mitigar la presentación de reclamaciones y/o demandas contra RenoBo, se establece siguientes indicadores, los cuales le permitirán al Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. evaluar tanto el cumplimiento como el impacto de la Política.

INDICADOR EFICACIA					
RESPONSABLE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	META	OBJETIVO
Subgerencia de Gestión Corporativa	Eficacia en la implementación de mecanismos de comunicación preventiva.	Porcentaje de acciones de comunicación preventiva realizadas de acuerdo con lo definido en el PETH para cada anualidad. Este indicador medirá la creación de espacios de diálogo, la implementación de canales de comunicación efectivos, la realización de encuestas, y la gestión de las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.	(# de acciones de comunicación preventiva implementadas / # de acciones de comunicación preventiva planificadas) * 100.	Implementación del 70% de las acciones de comunicación preventiva planificadas al año por el PETH.	Asegurar que los mecanismos de prevención, evaluación y mejora del ambiente laboral sean realizados y contribuyan a prevenir conductas de acoso laboral y sexual.
Subgerencia de Gestión Corporativa.	Realización de actividades participativas para el fortalecimiento del contexto laboral.	Porcentaje de actividades diseñadas y realizadas con el fin de promover la construcción conjunta de valores, la mejora de la calidad del contexto laboral y el fortalecimiento del sentido de comunidad entre los colaboradores. Este indicador medirá la organización de talleres de participación, actividades de integración, y el desarrollo de recomendaciones constructivas para mejorar el contexto	(# de actividades participativas realizadas / # de actividades participativas planificadas) * 100.	Realización del 70% de las actividades planificadas anualmente por el PETH.	Garantizar la implementación efectiva de actividades que promuevan una cultura organizacional basada en la colaboración, los valores compartidos y la convivencia sana, contribuyendo así a la prevención del acoso laboral y sexual.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

		laboral definido en el PETH para cada anualidad			
Subgerencia de Gestión Corporativa	Ejecución del plan de formación y capacitación en acoso laboral y sexual	Porcentaje de actividades de formación y capacitación realizadas según el por el PETH para cada anualidad, incluyendo seminarios, talleres, foros y campañas de divulgación sobre el marco normativo y las conductas asociadas al acoso laboral y sexual.	(# de actividades de formación realizadas / # de actividades de formación planificadas) * 100	Realización del 70% de las actividades de formación y capacitación planificadas al año por el PETH.	Asegurar que los colaboradores estén formados adecuadamente en normativas y habilidades relacionadas con la prevención del acoso laboral y sexual, así como en técnicas de resolución de conflictos, contribuyendo a la reducción de casos y al fortalecimiento de un ambiente laboral seguro y respetuoso.
INDICADOR EFECTIVIDAD					
RESPONSABLE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA	META	OBJETIVO
Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	Comparativa de acciones litigiosas pre y post implementación de la política	Comparación del número de denuncias o litigios por acoso laboral y acoso sexual antes y después de la adopción de la Política.	(# de casos presentados después de la adopción de la Política - # de casos presentados antes de la adopción de la Política / # de casos antes de la Política) * 100	Reducción del 50% en el número de casos reportados en los dos años posteriores a la implementación de la Política.	Medir el impacto de la política en la disminución de casos de acoso en el contexto laboral.

Nota: La implementación de los indicadores deberá ser desarrollada a partir del 2026 conforme al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) definido para el año 2025

Durante los primeros tres meses de cada año, tras la finalización del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) correspondiente, la Oficina Jurídica llevará a cabo una evaluación del cumplimiento de la Política, conforme a los indicadores establecidos. En caso de ser necesario, propondrá los ajustes que considere pertinentes para su mejora con el fin de que sean puestos a consideración del Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

ACUERDO No. 11 DE 2024

“Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	29/10/2021	Acuerdo 07 de 2021 del Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. “Por medio del cual se aprueba la política de prevención de daño antijurídico en materia de Acoso Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.”.
2	07/11/2024	Acuerdo XX de 2024 del Comité de Defensa Judicial, Conciliación y Repetición de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. “Por medio del cual se aprueba la política de prevención del daño antijurídico en materia de Acoso Laboral y Acoso Sexual en la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.” La modificación incorporó nuevos lineamientos normativos, alineó los distintos instrumentos de la Empresa, incluyó un enfoque integral para abordar tanto el acoso laboral como el acoso sexual, y extendió el alcance preventivo a todos los colaboradores, sin distinción de vínculo, conforme a la naturaleza de vinculación.