



Bogotá D.C., 07 de abril de 2025

Señora
Andrea Tarazona
antava24@hotmail.com
Cel 3004590146
Bogotá, D.C.

ASUNTO: Respuesta al cuestionario de preguntas formulado por la ciudadanía en el marco de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2024 de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

Reciba un cordial saludo,

La Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, se encuentra adelantando el proceso de aprestamiento correspondiente a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas. Evento que se llevará a cabo en las instalaciones de la Biblioteca Pública Virgilio Barco, el próximo 10 de abril del año en curso. Este espacio está diseñado para informar a la ciudadanía sobre los logros, resultados, dificultades y retos de la gestión durante la vigencia 2024, así como para recibir retroalimentación de sus grupos de valor y ciudadanía en general.

En relación con lo expuesto, y con la finalidad de promover la transparencia y garantizar el ejercicio efectivo del derecho al acceso a la información, la Secretaría habilitó un mecanismo mediante el cual se invita a la ciudadanía a formular inquietudes y consultas sobre los aspectos más relevantes de la gestión a lo largo de la vigencia 2024. En este ejercicio, esta entidad, recibió la formulación de su pregunta, a la cual nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

Pregunta: “¿Que herramientas han desarrollado para combatir la cultura de acoso laboral que se sufre en diversas entidades adscritas al sector?”

¿Qué acciones han tomado frente a los abusos que se cometen con los trabajadores de los cuales los únicos perdedores son los empleados los cuales quedan sin trabajo y bloqueados en el sector gracias a malos manejos, que han implementado para evitar esto?”

Respuesta:

Previamente a dar respuesta puntual a sus inquietudes, resulta importante enfatizar en el concepto de acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 como: *“Toda conducta reiterativa ejercida sobre un trabajador por un superior jerárquico o un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia”.*

Modalidades de acoso laboral generales, de conformidad con la citada norma:



- Maltrato: Todo acto que vulnere la integridad física o moral del trabajador o que obstaculice su libertad física sexual o su intimidad.
- Persecución: Conducta de arbitrariedad reiterada y evidente para lograr la renuncia de la víctima de acoso.
- Discriminación: Todo trato tendiente a distanciar por temas de raza, edad, origen familiar o nacional, credo, política o situación social.
- Entorpecimiento: Actos que impidan el cumplimiento de las labores: la ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos de labor, la destrucción o pérdida de la información.
- Inequidad: Se presenta cuando se asignan funciones de manera que se menosprecia al trabajador.
- Desprotección: Son los actos que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador

Es preciso informar que la protección frente al acoso laboral no procede en los contratos de prestación de servicios, toda vez que, en este tipo de relación contractual, no existe el elemento de la subordinación.

(i) ¿Qué herramientas han desarrollado para combatir la cultura de acoso laboral que se sufre en diversas entidades adscritas al sector?

A continuación, se señalan las herramientas que ha utilizado la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para prevenir y combatir la cultura de acoso laboral:

- Mantener conformado el Comité de convivencia laboral de conformidad con la normativa vigente. Cada dos (2) años mediante acto administrativo se realiza la conformación del Comité, se publica en la Intranet de la entidad y se socializa a través de Orfeo.
- Contar con el Instructivo de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral – (CCL), el cual recoge la información sobre las conductas consideradas como acoso laboral y la metodología para atención y trámite de las denuncias. Este Instructivo es actualizado constantemente con el apoyo de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) se han llevado a cabo diversas capacitaciones dirigidas a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de fortalecer sus habilidades en materia de recepción, atención, escucha y conciliación de los casos reportados, tales como: Comunicación asertiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otros.
- Garantiza la confidencialidad y la cadena de custodia de las quejas que son radicadas mediante el sistema documental ORFEO y correo electrónico. El expediente y las comunicaciones sólo pueden ser consultadas por los miembros del comité, restringiendo el acceso para sus integrantes.
- Habilitó el formulario en línea para interponer quejas de acoso laboral, el cual está disponible en la Intranet de la Entidad.
- Con el fin de conservar el carácter de confidencialidad en la recepción de las quejas o denuncias presentadas por las servidoras y servidores, estas son recibidas directamente por los integrantes del Comité a través del canal de Orfeo.

- Se ha realizado con el acompañamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas de divulgación sobre el Comité de Convivencia Laboral, prevención y modalidades de acoso laboral y socialización de las funciones del Comité, a través de los medios de comunicación internos.
- Se han promovido las líneas de escucha emocional que se encuentran dispuestas por el distrito y se cuenta con el Programa de Vigilancia del Riesgo Psicosocial para el desarrollo de acciones en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud emocional y mental de los funcionarios.

Referente a las diversas entidades adscritas al sector, se hace la precisión que cada entidad cuenta con las instancias correspondientes para dar respuesta a sus respectivos casos de acoso laboral, como es el Comité de Convivencia Laboral.

(ii) **¿Qué acciones han tomado frente a los abusos que se cometen con los trabajadores de los cuales los únicos perdedores son los empleados los cuales quedan sin trabajo y bloqueados en el sector gracias a malos manejos, que han implementado para evitar esto?**

Es importante aclarar que en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte **NO se ha identificado ni promovido prácticas que generen bloqueos laborales o situaciones de abuso que afecten el acceso al trabajo en el sector** durante la vigencia 2024. Tampoco ha habido desvinculación alguna de servidores por acoso laboral.

Por el contrario, en la entidad se han implementado medidas preventivas y mecanismos de atención para promover entornos laborales respetuosos, entre los que se destacan:

- La conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, según la normativa vigente.
- Un instructivo actualizado sobre el tratamiento de conductas de acoso laboral.
- Capacitación continua a los integrantes del Comité para fortalecer sus capacidades en resolución de conflictos y escucha activa.
- Canales confidenciales para recibir y tramitar denuncias, como Orfeo, correo electrónico y formulario en línea.
- Campañas internas de prevención y sensibilización sobre el acoso laboral y sexual.
- Promoción de líneas de apoyo emocional y del Programa de Vigilancia del Riesgo Psicosocial.

Además del mencionado instructivo con el cual cuenta la Secretaría, tenemos en proceso de elaboración la cartilla de **“prevención, atención y seguimiento del acoso laboral”**, alineada con los principios establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueve la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta cartilla se está construyendo en un lenguaje claro y cercano, para facilitar su comprensión y aplicación por parte de toda la comunidad institucional. La SCR, en su compromiso de garantizar el bienestar de todas y todos sus servidores públicos integra un enfoque de prevención de riesgos psicosociales dentro de esta cartilla, reconociendo la importancia de abordar todos los factores que afectan la salud mental y emocional en el ambiente laboral.



La cartilla define estrategias y acciones preventivas orientadas a identificar, mitigar y evitar la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral. Estas estrategias incluyen campañas de sensibilización, capacitaciones continuas y la promoción de una cultura organizacional basada en principios fundamentales como el respeto mutuo, la equidad, la inclusión, la colaboración, la transparencia, y el compromiso con el bienestar integral de todos los miembros de la comunidad institucional.

Reiteramos que la Secretaría promueve condiciones laborales justas, transparentes y respetuosas, y rechaza cualquier forma de represalia o vulneración de derechos que pueda poner en riesgo la integridad y estabilidad laboral de sus servidores.

Atentamente,

SANDRA PATRICIA CASTBLANCO MONROY
Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano

Proyectó: Mayra Liseth Gómez Quiroz, Carlos Francisco Croitoru Bayona, Carolina Sáchica Moreno y Kelly Johanna Serrano Rincón
Revisó: Lucila Guerrero Ramírez – Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano
Kelly Johanna Serrano – Contratista de MIPG Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano





Radicado: **20257300059961**

Fecha 07-04-2025 17:24

El Documento 20257300059961 fue firmado electrónicamente por:	
Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 09-04-2025 18:39:25
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 07-04-2025 19:39:44
Mayra Liseth Gómez Quiroz	Contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52269114, mayra.gomez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 07-04-2025 18:33:58
Carolina Sáchica Moreno	Contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52455256, carolina.sachica@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 07-04-2025 17:52:30
Carlos Francisco Croitoru Bayona	Profesional universitario, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 80239189, carlos.croitoru@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 07-04-2025 17:44:07
Kelly Johanna Serrano Rincon	Contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 1032358501, kelly.serrano@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 07-04-2025 17:28:23





776ce101c3401e7489a4ce9d03bd8c0081edb527090e882a59ab08aa2586c946

Código de Verificación CV: 0a56c

