BOGOTÁ

CIRCULAR N°. 020

Para: **DIRECTIVOS (AS), JEFE DE OFICINA ASESORA, SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS), SUPERVISORES (AS) DE CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOSY CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**

De: **SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**

Asunto: **ORIENTACIONES PARA GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL DIGNO, RESPETUOSO, LIBRE DE VIOLENCIA, INTIMIDACIÓN Y DISCRIMINACIÓN**

Respetados (as), reciban un cordial saludo.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. reafirma su compromiso con la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la garantía de derechos de todos (as) sus servidores (as) y contratistas por prestación de servicios. En ese sentido, promueve la garantía de entornos laborales dignos, respetuosos, libres de violencia, intimidación y discriminación, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006[1], orientada a la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otras formas de violencia en el ámbito del trabajo, contempladas en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025[2].

En desarrollo de lo anterior, se invita a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas de prestación de servicios, a tener en cuenta los lineamientos establecidos en las Circulares 018[3] y 024 de 2022[4], así como en la Circular 058 de 2024[5] expedidas por la Secretaría Jurídica Distrital, mediante las cuales se fijan orientaciones para la prevención, atención y protección frente a situaciones de discriminación, violencia basada en género, acoso laboral y acoso sexual en el entorno laboral. Dichas disposiciones constituyen el marco de referencia para la adopción de medidas institucionales y contractuales que permitan fortalecer el clima organizacional y salvaguardar los derechos fundamentales de todas las personas que interactúan en la entidad.

Por otro lado, se recuerda a todos los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que tienen la obligación de observar en el desarrollo de sus actividades los valores contenidos en el Código de Integridad[6]: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

---

[1] 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.
[2] Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
[3] Circular 018 de 2022 - https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur//normas/Norma1.jsp?dt=S&i=122305#
[4] Circular 024 de 2022 - https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur//normas/Norma1.jsp?dt=S&i=122701
[5] Circular 058 de 2024 - https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur//normas/Norma1.jsp?i=174637&dt=S#
[6] Decreto Distrital 118 de 2018.

Cualquier instrucción, asignación funcional, evaluación del desempeño laboral o requerimiento deberá ser impartido únicamente por los (as) servidores (as) públicos(as) con la competencia legal y jerárquica correspondiente.

3. **Competencia del Comité de Convivencia Laboral frente a quejas contra contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.**

Conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la normativa aplicable, el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para conocer ni tramitar quejas de acoso laboral que involucren contratistas de prestación de servicios o de apoyo a la gestión, toda vez que entre estos y la entidad no existe una relación laboral sino contractual.

En consecuencia, las situaciones que se presenten en este marco deberán canalizarse a través del supervisor del contrato por prestación de servicios, garantizando siempre la confidencialidad, la protección a los denunciantes y el respeto del debido proceso.

Estas orientaciones se enmarcan en el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 *"Bogotá Camina Segura"*, particularmente en el objetivo estratégico *"Bogotá confía en su Gobierno"*, que busca fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones a través de una gestión pública transparente, íntegra y respetuosa. En tal sentido, la implementación de medidas claras frente a las quejas por acoso laboral y otras formas de violencia en el ámbito contractual contribuye a consolidar un entorno organizacional basado en la legalidad, la ética y la garantía de derechos, lo que redunda en el fortalecimiento de la relación entre el Estado y la ciudadanía.

Finalmente, se exhorta a los (as) jefes (as) de las dependencias, servidores (as) públicos (as) y contratistas, a actuar en todo momento conforme a los valores institucionales y el Código de Integridad, contribuyendo activamente a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión y la promoción de derechos. La inobservancia de estas disposiciones podrá dar lugar a las actuaciones administrativas, disciplinarias o contractuales a que haya lugar.

Atentamente,

MIGUEL ANDRÉS SILVA MOYANO
Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Proyectó: Mónica Liliana Herrera Medina - Jefe Oficina Jurídica.
Revisó: Sergio Felipe Galeano Gómez - Director de Talento Humano.
Edna Catalina Moreno Garzón - Directora de Contratación.
Aprobó: Henry Humberto Villamarín Serrano - Subsecretario Corporativo.