

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

MOVILIDAD

Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Bogotá, D.C., Agosto de 2025

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTIÓN de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL Unidad de Planeación y Desarrollo Administración y Mantenimiento	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	¡Error! Marcador no definido.
3. ALCANCE	3
4. ROLES Y RESPONSABILIDADES	3
5. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	4
6. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	¡Error! Marcador no definido.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTIÓN de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV), reafirma su compromiso con la promoción de un entorno laboral respetuoso, agradable, inclusivo, seguro y saludable. En tal sentido, la entidad rechaza categóricamente toda manifestación de violencia, discriminación, acoso laboral y sexual un principio de cero tolerancias frente a dichas conductas y exige a todos sus trabajadores y colaboradores parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción alguna. Con este documento, se establece la ruta institucional para prevenir, atender, corregir y sancionar actos de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual, y de hechos que vulneren la integridad de las personas en el entorno laboral, en concordancia con la siguiente normativa:

- Ley 599 de 2000: Por la cual el Congreso de Colombia expide el Código Penal.
- 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.
- Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1719 de 2014: Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 2365 de 2024: La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
- Decreto 045 de 2025: Por el cual se adiciona el capítulo al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.
- Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.

1. OBJETIVO GENERAL

Promover un ambiente laboral saludable, inclusivo y respetuoso mediante la prevención y respuesta efectiva frente a conductas de acoso laboral, sexual o de discriminación basada en género, orientación sexual, identidad de género u otras condiciones, contra las mujeres, hombres y personal de los sectores LGTBIQ+, mediante la sensibilización y promoción de buenas prácticas de comportamiento social con el fin de garantizar la seguridad en las actividades.

2. ALCANCE

Aplica a todos los servidores de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL -UAERMV, sean directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **Responsable SG SST:** Persona delegada por el(la) Representante Legal, cuyas funciones principales son asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a la UAERMV y supervisar el cumplimiento de la presente Política.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTIÓN de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO LOCAL Unidad Administrativa Especial de Administración y Mantenimiento Vial	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

- **Los Trabajadores:** servidores públicos (de libre nombramiento y remoción, empleados públicos y trabajadores Oficiales) y contratistas colaboradores de la UAERMV, quienes deben cumplir esta política con responsabilidad y respeto.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- **Maltrato laboral:** Incluye los actos de violencia física o psicológica, que atentan contra la integridad física o moral del trabajador. También las conductas que atenten contra la libertad sexual o que lesionen los derechos al buen nombre, la intimidad o la dignidad de una persona.
- **Persecución laboral:** Corresponde a las conductas arbitrarias que pretendan inducir la renuncia de un trabajador. Incluye comportamientos como sobrecargar al trabajador de tareas, o realizar cambios de horario permanentes de forma unilateral.
- **Discriminación laboral:** Aplica cuando se ofrece trato diferenciado negativo a un trabajador por razones de raza, género, origen, edad, ideología, religión, creencias políticas o condición social.
- **Entorpecimiento laboral:** Comprende las acciones destinadas a dificultar, obstaculizar o retardar la labor del trabajador.
- **Inequidad laboral:** Se configura cuando se asignan funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Incluye las conductas en las que deliberadamente se pone en riesgo la integridad, seguridad o dignidad de un trabajador, al asignarle tareas sin cumplir con los requisitos de seguridad. Por ejemplo, cuando a una persona del aseo se le expone a productos químicos para su labor sin proporcionarle un tapabocas.

No son conductas de acoso laboral:

- las exigencias razonables de lealtad a la organización,
- las solicitudes para que el trabajador mejore su desempeño técnico o su eficiencia,
- solicitar la realización de labores extras cuando sean necesarias para la continuidad del servicio
- las exigencias para que cumpla con el reglamento laboral, entre otras.
- **Comité de Convivencia Laboral - CCL:** Es un organismo bipartito conformado por representantes del empleador y de los trabajadores, que opera como un mecanismo preventivo de acoso laboral que contribuye a proteger y a atender las posibles conductas de acoso. Estará compuesto mínimo por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- **Acoso sexual en el ámbito laboral:** El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entiende como 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

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTIÓN de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

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. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios sexuales o sugestivos.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.
- Exhibición de material sexualmente explícito (chats, videos, fotografías, correos, imágenes, etc.)
- Uso de lenguaje sexualmente explícito.
- Comentarios sobre la apariencia física.
- Bromas, piropos, silbidos dentro de un contexto sexual.
- Preguntas sobre las preferencias y fantasías sexuales.
- Ofrecer recompensas, ascensos o amenazar con despido con el fin de obtener favores sexuales.

5. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL - UAERMV, consciente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para mantener y mejorar la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores, SE COMPROMETE con la promoción de la sana convivencia que garantice ambientes de trabajo saludables, inclusivos, seguros, libres de acoso laboral, sexual y de todo tipo de violencia, donde se promueva el respeto, la dignidad y la igualdad de todos los trabajadores.

Dado lo anterior, la UAERMV rechaza todas las formas de violencia, la discriminación, el acoso laboral y acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones, adoptando un enfoque de “cero tolerancias” respecto a las anteriores conductas y exige a todos sus colaboradores un comportamiento basado en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción. Exige a todas las personas vinculadas, sin distinción, un comportamiento basado en el respeto, la dignidad humana y los derechos fundamentales.

PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL: Se entenderá que hacen parte del 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 contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Artículo. 7 Ley 2365 de 2024):

Lugares físicos o digitales en los que se desarrollen funciones laborales o contractuales, incluyendo el trabajo remoto, en casa o el teletrabajo.

- El lugar de trabajo donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las funciones y obligaciones contractuales asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, 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.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTIÓN de la UAERMV

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad de Gestión y Desarrollo Administración y Mantenimiento	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y MONITOREO: Con el fin de dar cumplimiento a la presente política la **UAERMV** se compromete a diseñar e implementar estrategias de prevención, corrección y monitoreo:

- Velar por la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo de prevención del acoso laboral, sexual, violencia de género y discriminación contra la población LGTBQ+.
- Adoptar y mantener un procedimiento interno para dar trámite y solución a las conductas de acoso laboral, sexual, violencia de género y discriminación contra la población LGTBQ+.
- Promover actividades de difusión, sensibilización y capacitación que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, promoviendo los valores, el respeto y el buen trato y que prevengan las conductas de acoso laboral, sexual, violencia de género y discriminación contra la población LGTBQ+.
- Investigar cualquier queja conforme a esta política de manera oportuna, minuciosa, confidencial e imparcial, garantizando el debido proceso, y determinará cualquier acción a tomar incluyendo disciplinarias o correctivas, según la competencia.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- Informar a la víctima de acoso sexual de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima de acosos sexual respetando su derecho a la intimidad.

Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en materia de acoso sexual, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles, y remitirlas de manera anónima al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Una vez sea habilitada la plataforma para tal según los Ley 2365 del 2024.

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL REPORTE DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE TODO TIPO DE VIOLENCIA EN EL ENTORNO LABORAL:

Si una persona ha sido objeto de alguna forma de acoso, o si ha sido testigo de que otras personas han sufrido acoso, puede reportar el incidente mediante queja:

- Las **quejas por acoso laboral** deben ser presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral conforme al **"Instructivo Tramite de queja de quejas de acoso laboral (GTHU-IN-006)"**.
- Las **quejas por acoso sexual** o cualquier otra forma de violencia deberán ser canalizadas directamente al Proceso Gestión del Talento Humano, a través del Profesional Especializado Código 222 Grado 05.

INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL: Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- Unidades de Reacción Inmediata – URI.
- Salas de Atención al Usuario – SAU.
- Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.

La impresión de este documento se considera **Copia No Controlada** La versión vigente se encuentra en la intranet **SISGESTIÓN** de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	 SIG SISTEMA DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

- Centro de Atención Penal Integral – CAPIV.
- Línea púrpura Distrital.
- Unidad contra la Discriminación.
- Aplicación para teléfono móvil ELLAS.
- Número Único de Emergencias.
- Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia.

INCUMPLIMIENTO: Todos los colaboradores, sin importar la naturaleza de la relación contractual o laboral que tengan con la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL - UAERMV están obligado a acatar las disposiciones contenidas en la presente Política y a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

La inobservancia de sus disposiciones o la participación en conductas de acoso, discriminación o violencia dará lugar a sanciones disciplinarias, contractuales o penales, conforme a la normativa vigente y al régimen aplicable.

Revisada y Aprobada,

MÓNICA ELOÍSA RUEDA PEÑA
 Directora General UAERMV
 Representante Legal

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad Administrativa Especial de Administración y Mantenimiento Vial	Proceso de Apoyo	Código	GTHU-S-DI-009	
	Proceso Gestión de Talento Humano (SST)			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión	1	

REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Elaborado y/o Actualizado por:	Validado por Líderes (Estratégico u Operativo) del Proceso:	Aprobado:
CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO Profesional Especializado/GTHU JOHAN JAIR VARELA CANO Profesional Especializado/GTHU SANDRA PATRICIA MELO DAZA Contratista/GTHU JENIFFER GARCÍA ÁVILA Contratista/GTHU		
Acompañamiento OAP: Juan Hernando Lizarazo Jara Profesional Especializado OAP	ROSITA ESTHER BARRIOS FIGUEROA Secretaria General CARLOS ARTURO VANEGAS HERNÁNDEZ Gerente Administrativo y Financiero	EDGAR ALONSO FORERO CASTRO Jefe Oficina Asesora de Planeación

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	APROBADO Representante de la Alta Dirección
1	Se realiza elaboración de la POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024	Junio de 2025	Jefe Oficina Asesora de Planeación

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTIÓN de la UAERMV