



C I R C U L A R DEAJC21-33

Fecha: 27 de abril de 2021

Para: PRESIDENTES DE ALTAS CORPORACIONES, PRESIDENTES DE CONSEJOS SECCIONALES DE LA JUDICATURA, DIRECTORES DE UNIDAD DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA Y LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL, DIRECTORES SECCIONALES DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL, COORDINADORES ADMINISTRATIVOS Y SERVIDORES JUDICIALES

De: DIRECTOR EJECUTIVO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

Asunto: *“Rechazo de conductas de presunto acoso laboral y sexual en la Rama Judicial”*

En cumplimiento a las Leyes 1010 de 2006 *“Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, 1257 de 2008 que garantiza para todas las mujeres una vida libre de violencia y se incluye como obligatoria dentro de estas acciones, la adopción de *“procedimientos adecuados para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres y tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer”*; las Resoluciones 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, que establecen las conductas de acoso laboral, medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral; la Resolución 2404 de 2019 de Ministerio del Trabajo que ha expedido el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, reconocido como uno de los referentes mínimos para la intervención de los factores de riesgo psicosocial; en la Rama Judicial se identifica, previene e interviene el presunto acoso laboral.

En ese sentido, el Consejo Superior de la Judicatura en el numeral 5 del artículo 1° del Acuerdo PSAA16-10560 de 2016, que adopta la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Rama Judicial, señala como compromiso: *“Fomentar el respeto y buen trato entre los funcionarios y empleados, independientemente de su nivel jerárquico y de la forma de provisión del cargo”*, dando cumplimiento al protocolo de prevención y actuación en casos de presunto acoso laboral del Ministerio del Trabajo que establece: *“La alta dirección de la empresa, en concordancia con el requerimiento legal de establecer los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral”*

(Resolución 2646 de 2008), debe definir una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de acoso laboral. La política debe ser apropiada a la cultura organizacional, clara, comprensible, difundida a todos los trabajadores y en especial debe ser aplicada de manera consistente en todos los niveles de la organización”.

Así mismo, la Rama Judicial cuenta con el Acuerdo PSAA16-10558 de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, que establece la creación y conformación de los comités de convivencia laboral, así como con el instructivo para la gestión de quejas de acoso presunto laboral, que tiene como objetivo *“Recibir y tramitar quejas que sean reportadas como presuntas conductas de acoso laboral en la Rama Judicial, promoviendo el compromiso mutuo entre las partes para la solución efectiva de controversias”*. En caso de no llegar a ningún acuerdo entre las partes o de persistir la presunta conducta, se remite la queja a la autoridad disciplinaria competente, y si se trata de un presunto caso de acoso sexual, se aplicarán las medidas de protección previstas en la Ley y los agravantes de las conductas penales.

Por otra parte, se vienen desarrollando en la Rama Judicial, con la asesoría de la ARL Positiva desde el alcance técnico, principalmente desde el ámbito educativo a los servidores judiciales, la intervención de factores de riesgo psicosocial coherentes con las relaciones interpersonales en las áreas y despachos, así como la formación de los comités de convivencia laboral en las seccionales y el Nivel Central, organismos encargados de darle trámite a las quejas de su conocimiento, dentro del alcance de sus competencias.

Considerando lo anterior y en cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, se solicita a los servidores judiciales el cumplimiento estricto de las siguientes responsabilidades:

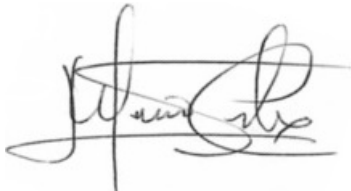
- Observar cero tolerancia frente a toda forma de violencia, acoso laboral o sexual.
- Realizar las actividades con responsabilidad y bajo los principios y valores de la Rama Judicial.
- Informar situaciones constitutivas de presunto acoso laboral utilizando para ello los mecanismos establecidos por la entidad.
- Respetar la intimidad y la privacidad de los compañeros de trabajo.
- Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás.
- Respetar a los demás y valorar su conocimiento y potencial como compañeros de trabajo.
- Tener un trato responsable, gentil, respetuoso y cordial con los demás servidores judiciales.
- Evitar descalificar y desprestigiar con mala intención las actividades

realizadas por los compañeros de trabajo.

- No divulgar información privada y personal de otros servidores judiciales, evitando realizar comentarios humillantes y de descalificación profesional.

Agradezco la colaboración de todos con el acatamiento y vigilancia del cumplimiento de estas medidas.

Cordialmente,



JOSÉ MAURICIO CUESTAS GÓMEZ
Director Ejecutivo de Administración Judicial

Revisó y aprobó: Nelson Orlando Jiménez
Proyectó: Raúl Silva Marta

...