

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 1 de 7

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional SG SST Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario	Profesional Especializado de Talento Humano Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario	Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Mayo de 2019	Elaboración, aprobación y adopción del Documento.	

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 2 de 7

1. INTRODUCCIÓN

La ley 1010 de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, y presenta la definición y modalidades de acoso laboral.

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP, comprometido con la prevención del acoso laboral y el acoso sexual, adopta la presente guía, con el fin de orientar a sus colaboradores en el trámite de quejas antes el Comité de Convivencia Laboral, el cual cumplirá con las funciones establecidas en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012.

Para el desarrollo de la guía, se entenderá como acoso laboral, la definición establecida en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “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”.

2. OBJETIVO

Establecer a nivel interno el procedimiento a seguir para presentar ante el Comité de Convivencia Laboral una queja que pueda constituirse como acoso laboral.

3. ALCANCE

El desarrollo de la Guía aplica para el trámite de quejas presentadas por los funcionarios del IDEP que puedan constituirse en acoso laboral.

4. MARCO NORMATIVO

- 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 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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 3 de 7

- Decreto 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”.
- Decreto 437 de 2012 “Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006”.
- Resolución interna No. 041 de 2018 “Por la cual se designan los Representantes de la Dirección General, los representantes de los empleados y sus suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral del IDEP para la vigencia 2018-2020”.
- Resolución 01356 de 2012 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.
- Resolución 652 de 2012 “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”.
- Resolución 2646 de 2008 “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”.

5. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

El artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 contempla la definición de acoso laboral y las diferentes modalidades que se desprenden de esta conducta así:

Acoso laboral: 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.

MODALIDADES Y TIPOS DE ACOSO LABORAL

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 4 de 7

comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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.

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.

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.

Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

El artículo séptimo de la Ley 1010 de 2006 cita: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 5 de 7

- 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.
- 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.

7. TRÁMITE DE LAS QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

7.1 Recepción del reporte

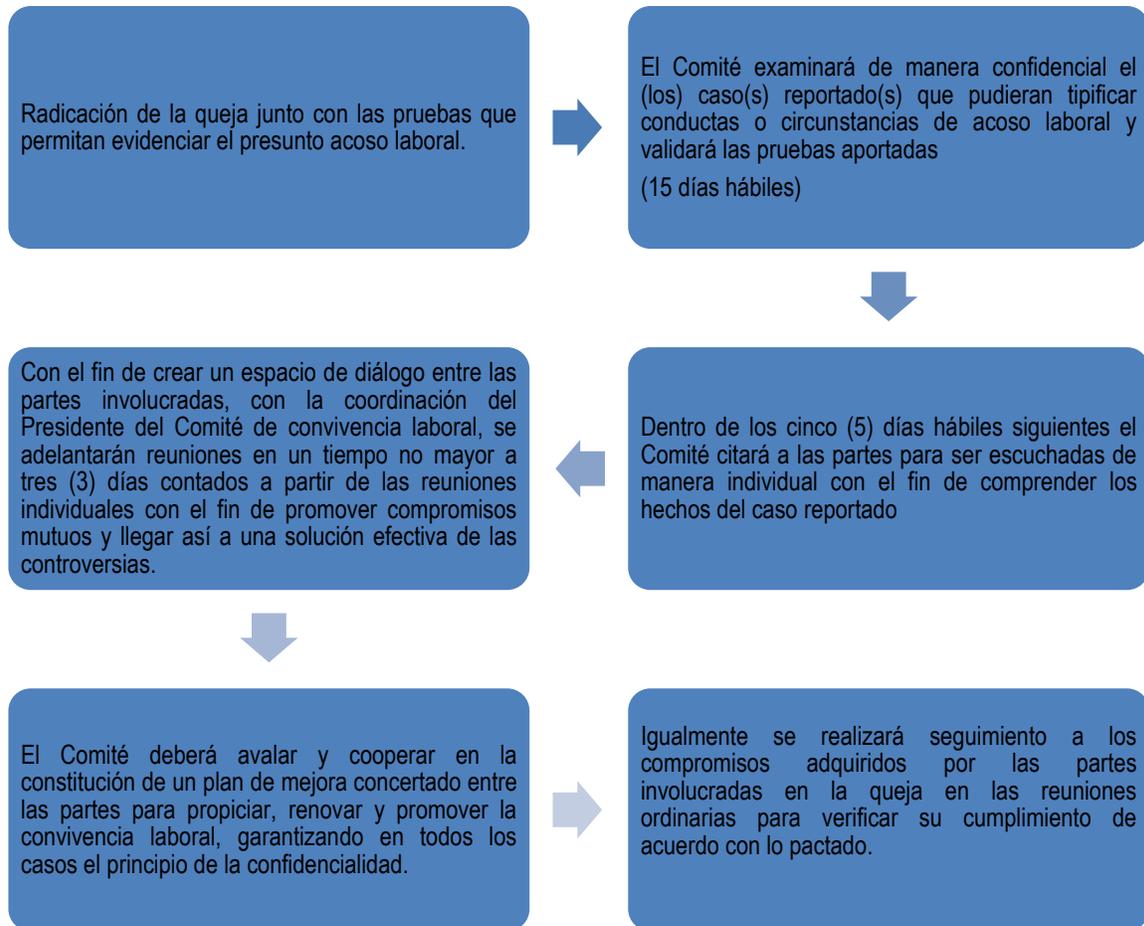
De acuerdo con lo establecido en la norma aplicable vigente, cualquier miembro del Comité de convivencia laboral tiene la facultad de dar trámite a los reportes interpuestos por los funcionarios del IDEP.

Los reportes deberán ser presentados por escrito y deberán incluir la descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificar a las personas involucradas y anexar las pruebas correspondientes.

Los colaboradores pueden tener un contacto inicial con el Comité de convivencia laboral a través del correo electrónico institucional: thumano@idep.edu.co; sin embargo, la respectiva comunicación de la queja deberá presentarse y radicarse en el formato de *formulación de queja que pueda constituir conductas de acoso laboral*, estar firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 6 de 7

7.2 Atención y respuesta del reporte



7.3 Consideraciones

- Es necesario considerar que el Comité de convivencia laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán puramente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine de manera confidencial el caso reportado, se deberá justificar la prórroga de siete (7) días hábiles adicionales a los ya establecidos.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	GUÍA PARA EL TRÁMITE DE UNA QUEJA QUE PUEDA CONSTITUIRSE COMO ACOSO LABORAL	Código: GU-GTH-13-04
		Versión: 1
		Fecha Aprobación: 08/05/2019
		Página 7 de 7

relación sentimental o afectiva.

- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso.
- En lo posible se deben presentar pruebas de la queja radicada, sin embargo no es requisito para recibir la queja.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable, si se hace una interpretación sistemática de la normatividad nacional, en la medida en que tal conducta se cataloga como delito no querellable y no ha sido prevista para ella la conciliación como mecanismo de terminación anticipada del proceso penal, por lo que tratándose de conductas de acoso sexual laboral, que como tales configuran un delito o una conducta disciplinable, no existe posibilidad de conciliar dicha conducta penal o disciplinable, si la víctima de la conducta así lo manifiesta, dado que la acción penal y la acción disciplinaria quedan en cabeza del Estado, de tal manera que no se puede activar ninguna vía de arreglo directo o conciliación, si ello fuere la voluntad de la víctima, es decir, el comité no podría adelantar ninguna actuación en este sentido.
- Tratándose de una conducta de acoso sexual laboral, si es un caso conocido por el Comité, este deberá ser quien compulse las copias para que el caso sea investigado, de conformidad con el Código del Procedimiento Penal (art 67), *toda persona tiene el deber de denunciar una conducta punible que sea investigable de oficio.* La denuncia de eventuales conductas penales constitutivas de acoso sexual, puede presentarse por la víctima o quien tenga conocimiento de su ocurrencia, preferiblemente ante las Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S) u Oficina de Asignaciones o ante las autoridades de Policía más cercanas, las cuales, dentro de sus competencias, deberán preservar los elementos materiales de prueba o evidencia física dentro de la cadena de custodia, además de garantizar en todo momento el respeto del derecho a la intimidad y la garantía de no revictimización de las personas agredidas.