



# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - IDT

Alcaldía de Bogotá

## Definición.

Se creó para contribuir y proteger a la comunidad institucional del IDT ante posibles afectaciones psicosociales o de acoso laboral que se puedan presentar.

## Algunas Funciones.

- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan
- ✓ Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

## Normatividad.

**La normatividad que rige el Comité de Convivencia Laboral y el acoso laboral es la siguiente:**

**Ley 1010 de 2006**, fue creada con el fin de combatir el acoso laboral y proteger tanto al empleado como a los empleadores.

**Resolución No.652 de 2012**, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

**Decreto Distrital 044 de 2015**, adoptó el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

### **Protocolo Acoso Laboral**

**Acuerdo Distrital 371 de 2009**, establece los lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas -LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital.

**Resolución 038 21 de marzo 2017**, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del IDT para el periodo 2017 – 2019.

## Según la Ley 1010 de 2016 el Acoso Laboral es:

- Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador.
- La ejerce: Un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,
- Está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo

(conoce más en este link: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html))

## Las Modalidades del Acoso Laboral según la ley 1010 de 2006 son:

**1. 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 (conoce más en este link: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html))

**2. Persecución laboral:** Conductas reiteradas o arbitrarias que induzcan a la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que generen desmotivación.

**3. Discriminación laboral:** Se refiere a 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.

**4. 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.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. 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.

## Si es Acoso Laboral.

- Actos de agresión física
- 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
- Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- Descalificación en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- Burlas sobre la apariencia física
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor

**Un dato:** Uno de los factores generales del acoso laboral es el carácter público de las conductas lesivas. Conoce más en este link:

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

## No es Acoso Laboral.

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

Conoce más en este link: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

## ¿Sabes cómo actuar en el IDT ante una situación de

1-Dirígete al Comité de Convivencia Laboral

2-Escribe tu queja y adjunta las evidencias o pruebas remitiéndolas al correo [comitedeconvivencia@idt.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@idt.gov.co)

# REPRESENTANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



**Fredy Alexander  
Castañeda**

Representante de la  
Administración



**Erin Krystel Martínez**

Representante de los  
Trabajadores



**Diego Bernal**  
Suplente



**Claudia Agudelo**  
Suplente

# VALORES de la casa



Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.



Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.

Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.



Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.

Busca tu Gestor Ético y conoce más



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

# Pacto por el Buen Trato.





# DECÁLOGO DEL BUEN TRATO EN ATENCIÓN AL CIUDADANO

BOGOTATURISMO.GOV.CO

- 1 Realizar un saludo cordial y respetuoso a todos los usuarios.
- 2 Brindar la atención sin discriminación alguna, de forma clara, transparente, abiertos y directos.
- 3 Colocar a disposición de los usuarios todos los mecanismos de atención al ciudadano y plan anticorrupción que cuenta la Entidad.
- 4 Informar de forma clara y directa que todos los servicios prestados por la Entidad se realizan gratuitamente.
- 5 Atender al ciudadano con prioridad entre mujeres embarazadas, ciudadanos con niños de brazos y personas de tercera edad.
- 6 Informar y orientar al ciudadano sobre sus derechos y su proceso de manera clara y concisa.
- 7 Escuchar al ciudadano en todo momento con paciencia, respeto, y no juzgar.
- 8 Atender por completo la información que el ciudadano solicita y no divulgar ni comentar.
- 9 La confianza y credibilidad permitirá asumir que se actué de forma adecuada a cada situación.
- 10 Nunca olvidar en sonreír, el ciudadano te lo agradecerá.



BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

**¡Propendamos por una  
respetuosa, armoniosa y  
pacífica convivencia entre la  
Familia IDT!**