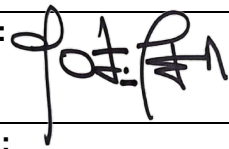


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
077	14/06/2019	1.0	Versión de adopción
18	11/05/2022	2.0	Se modifica el Objetivo, así como el alcance. Se modifican el Formato PE02-PR12-F01 y su nombre, PE02-PR12-F02 Se elaboran el formato PE02-PR12-F03, PE02-PR12-F04, PE02-PR12-F05, PE02-PR12-F06

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Diana Marcela Gómez Carlos A. Crespo Carrillo Yenny Pahola Zuñiga	Nombre: Ximena A Castro P	Nombre: Gotardo Antonio Yáñez Álvarez
Firma:   	Firma: 	Firma: 
Cargo: Funcionario Profesional Subdirección Gestión Corporativa- Talento Humano Contratistas Profesionales Subdirección Gestión Corporativa- Talento Humano	Cargo: Contratista Profesional Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Subdirector Gestión Corporativa

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

1. OBJETIVO

Establecer las medidas y procedimientos para la prevención del acoso laboral y la atención, corrección y seguimiento de las quejas por presunto acoso laboral que se puedan presentar en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA, en cumplimiento a la normatividad vigente.

2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica para las y los funcionarios del Instituto (servidores-as en periodo de prueba y servidores-as con derechos de carrera administrativa). Inicia con las solicitudes de trámite de los casos por presunto acoso laboral por parte de las y los funcionarios y finaliza con la generación de informes trimestrales y anuales con los resultados generales por parte del Comité de Convivencia Laboral y dirigidos a la Dirección del Instituto.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES

Dirección General

- Asignar los recursos para el funcionamiento del Comité.

Funcionario Público

- Participar en la elección del Comité de Convivencia Laboral de la entidad, tanto en el rol de elegir como de ser elegido.
- Interponer su solicitud mediante comunicación escrita, diligenciando el formato establecido para ello.
- Radicar su solicitud ante el Comité de Convivencia Laboral.
- Atender a la convocatoria del Comité de Convivencia Laboral en caso de ser requerido.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral, tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. 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.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del Instituto.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 con todos sus anexos a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la Alta Dirección del Instituto las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de la entidad.
10. Suministrar los insumos necesarios para la elaboración de los informes trimestrales sobre la gestión del Comité.
11. Coordinar acciones armónicas con la Subdirección Corporativa – Talento Humano – Salud Ocupacional, respecto a la puesta en marcha de las medidas preventivas y correctivas atinentes al acoso laboral entre funcionarios públicos.

Presidente del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración del Instituto, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Alta Dirección del Instituto, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Asesoría al Instituto Distrital de Producción y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad y recepcionar el formato de seguimiento a la implementación de las mismas.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública.

Funcionario Profesional Especializado Subdirección Gestión Corporativa- Talento Humano

- Recibir los informes trimestrales y anual de gestión, para presentar a la Alta Dirección de la entidad.
- Implementar acciones pedagógicas teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral.
- Presentar los informes y evidencias de la implementación de las acciones de mejora solicitadas por el Comité de Convivencia Laboral.

4. LINEAMIENTOS Y/O POLÍTICAS DE OPERACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente mediante Resolución 1356 de 2012, los lineamientos y/o políticas de operación del Comité son:

- El Comité debe estar conformado por un número igual de representantes escogidos por parte de la Dirección de la entidad y de representantes elegidos por parte de las y los funcionarios, con sus respectivos suplentes.
- Mientras la entidad mantenga la planta actual esto es, treinta y siete (37) empleos, el Comité estará conformado por (4) cuatro miembros: (2) dos representantes elegidos por parte de las y los funcionarios y (2) dos representantes delegados por la Dirección, con sus respectivos suplentes.
- Para la elección que permita la conformación del Comité de Convivencia, se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - ✓ La Dirección delega a dos (2) de sus representantes
 - ✓ Las y los funcionarios a través de elección democrática escogerán a dos (2) de sus representantes por votación secreta mediante escrutinio público, con sus respectivos suplentes, es decir, dos (2).
- Las y los integrantes del Comité, preferiblemente, deben contar con competencias actitudinales y valores 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. Para tal fin, se recomienda a ambas partes, tanto a las y los funcionarios de la Dirección como a las y los funcionarios públicos en general, verificar la calidad de los postulantes, quienes deberán reunir las características personales aquí indicadas.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

- El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse por funcionarios/as a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.
- La Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano organizará y realizará la convocatoria para elegir los representantes de las y los funcionarios de la entidad, la cual será dirigida a todas las dependencias y sedes del Instituto, para que, se realicen las elecciones y el funcionariado pueda elegir a sus representantes, quedando acta de dicho escrutinio.
- Una vez realizada la elección de los representantes de ambas partes, se procede a realizar el acta de constitución y la divulgación de sus miembros a todo el personal de planta, haciendo oficial la conformación del Comité.
- Los miembros del Comité son elegidos para un periodo de (2) años, contados a partir de la conformación del mismo, al cabo del cual podrán ser reelegidos.
- El Comité se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, en las instalaciones del Instituto, durante la jornada laboral. Para llevar a cabo las reuniones debe darse quórum, siendo necesario contar con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes. Cuando se presentan casos que requieren de inmediata intervención, se podrá reunir de forma extraordinaria y podrá ser convocada por cualquiera de sus integrantes. De todas las reuniones del Comité se dejará constancia escrita de los temas tratados y los compromisos adquiridos por sus miembros, por medio de un acta de reunión, con el fin de llevar un registro permanente y actualizado sobre la gestión.
- Toda queja dirigida al Comité debe ser presentada por escrito o correo electrónico institucional propio del respectivo órgano colegiado, adjuntando el formato respectivo. No se tramitarán quejas anónimas, teniendo en cuenta que, si las partes no están debidamente identificadas, no podrá desarrollarse el trámite establecido para adelantar las quejas de acoso laboral.
- La información que sea de conocimiento del Comité de Convivencia Laboral deberá ser manejada con el mayor grado de confidencialidad por parte de cada uno de los miembros del Comité.
- Cuando la queja sea contra algún miembro del Comité, se sugiere su renuncia al espacio, manifestando impedimento para el cumplimiento de su labor. En caso de que la persona miembro no desee renunciar, la misma será suspendida del Comité por el tiempo que dure el proceso de trámite de la queja, asumiendo su lugar en el Comité el suplente. Si la queja es resuelta y/o corregida con acuerdo expreso de las partes, podrá volver a asumir su lugar en el Comité. Si la queja no logra conciliación, o debe ser escalada a autoridades judiciales competentes, no podrá volver a asumir su lugar en el Comité. El miembro suspendido o que ha renunciado a su puesto en el Comité no podrá volver a postularse al mismo si la queja no ha sido resuelta o corregida, o finalizado el proceso ante autoridad judicial competente, en los seis (6) meses inmediatamente anteriores a la postulación.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL:

En atención a lo indicado en el Capítulo III de la Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente mediante Resolución 1356 de 2012 y, bajo el liderazgo de la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, se emiten los siguientes mecanismos de prevención y corrección de las conductas de presunto acoso laboral previstos por la entidad, los cuales

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

constituyen actividades tendientes a desarrollar una conciencia colectiva de convivencia laboral, que promueva espacios de trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, que promueva un ambiente laboral diverso, respetuoso y seguro con humanos y animales en el Instituto, que proteja la intimidad, la dignidad, la autonomía, la libertad, la honra y en general la promoción de condiciones de trabajo que promuevan la salud y el bienestar del funcionariado. Las siguientes son las medidas generales a tomar por la entidad:

Medidas preventivas:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de las y los funcionarios, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la entidad.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades armónicas entre los representantes de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los miembros del Instituto y funcionariado de todos los niveles jerárquicos.
- Facilitar la formación de los miembros del Comité en temas como la mediación de conflictos, funciones y responsabilidades, desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación y comunicación asertiva, así como, la garantía de disponibilidad de recursos para la implementación del plan de acción desarrollado por el Comité.
- Desarrollar de manera articulada con el Comité y su plan de acción, acciones de información, sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral.
- Fomentar la apropiación y promoción de los valores del Código de Integridad de la entidad, así como de los comportamientos que promueven un entorno laboral respetuoso, implementando el Proyecto Construcción de Ambientes Diversos, Amorosos y Seguros en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA “IDPYBA diverso, respetuoso y seguro con humanos y animales”, desarrollado por la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, articulado al plan de acción del Comité.
- Generar recomendaciones al funcionariado, basadas en la exposición de casos donde la no apropiación de los valores y actitudes causan conflictos laborales, entre ellos, el acoso laboral y sus consecuencias.
- Facilitar la creación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como organismo responsable de la prevención, atención, corrección y seguimiento de las quejas por presunto acoso laboral en la entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los funcionarios.
- Las demás que recomiende el Comité de Convivencia Laboral, que a su juicio contribuyan a la prevención y corrección de situaciones de presunto acoso laboral, especialmente, aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la entidad.

Medidas correctivas

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Promover la participación de las y los funcionarios en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado del funcionario/a, a otra dependencia de la entidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia Laboral, lo recomienden.
- Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Trámite y solución de quejas

A nivel correctivo el Comité de Convivencia Laboral dará trámite y solución de quejas relacionadas con el acoso laboral, siguiendo lo establecido a continuación:

Etapas	Procedimiento
Interposición de quejas por parte de un funcionario/a	- El funcionario/a podrá interponer sus quejas mediante comunicación escrita o a través del correo electrónico: lineadenuncias@animalesbog.gov.co - El Comité en pleno deberá propender por garantizar la confidencialidad y reserva del proceso

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

Recepción, conocimiento y revisión de quejas por parte del Comité	- El Comité procederá a verificar la información de la queja, revisando si las conductas se consideran modalidades y/o conductas que constituyan acoso laboral.
Respuesta y aspectos probatorios	- Revisada la queja, el Comité hará saber al interesado mediante escrito confidencial, si el asunto se ajusta a las características de un presunto acoso laboral. Si la conclusión es que, si las características del asunto encajan dentro de un presunto acoso laboral, el Comité procederá a dar trámite a la queja verificando los hechos, las pruebas y las circunstancias en que ocurrieron los hechos. Para ello, se podrá citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. Posteriormente, se citará conjuntamente a las y los funcionarios involucrados en la queja con el fin de buscar acuerdos de conciliación, corregir las causas que dieron origen a la queja y establecer compromisos de convivencia. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al funcionario/a que presenta la queja, como al funcionario/a implicado/a, que el escenario, en primera instancia, propende por construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.
Decisión y seguimiento al cumplimiento de compromisos	- Los miembros del Comité de forma conciliatoria emiten la decisión y/o recomendaciones que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y comunicará la decisión por escrito a las partes involucradas, así como, a las diferentes dependencias de la entidad que corresponda y/o a la Dirección, cuando fuere el caso. Estas quejas deberán ser respondidas en un término máximo de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de presentación. Finalmente, el Comité, en reunión, solicita los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas. - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan los acuerdos y las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja con todos sus anexos a la Procuraduría General de la Nación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

5. VERIFICACIÓN

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, es la responsable de la evaluación y seguimiento de la ejecución de este procedimiento a través del siguiente cuadro:

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento	$\left(\frac{\text{No. de quejas atendidas o tramitadas}}{\text{No. de quejas recibidas}} \right) * 100$	Trimestral/ Anual	Secretario Comité
Eficacia	$\left(\frac{\text{No. de recomendaciones ejecutadas}}{\text{No. de recomendaciones formuladas}} \right) * 100$	Trimestral/ Anual	Secretario Comité
Cumplimiento	$\left(\frac{\text{No. de capacitaciones ejecutadas}}{\text{No. de capacitaciones planeadas}} \right) * 100$	Anual	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

INDICADOR	REGISTRO	ACCIÓN CORRECTIVA
Cumplimiento	Acta de Comité Informe de Gestión	Elaborar informe trimestral y anual sobre la gestión del Comité y presentarlo a la Dirección.
Eficacia	Acta de Comité Informe de Gestión	Elaborar informe trimestral y anual sobre la gestión del Comité y presentarlo a la Dirección.
Cumplimiento	Registro de capacitación y/o formación y cronograma de capacitación	Presentar resultado al Comité para la elaboración de informe de gestión. Solicitar acción correctiva y reprogramar actividades.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

6. FORMATOS Y DOCUMENTOS ANEXOS

No. de Anexo	Código	Nombre	Físico o Digital
1.	PE02-PR12-F01	Solicitud de queja por presunto acoso laboral	Físico
2.	PE02-PR12-F02	Matriz de seguimiento de quejas por presunto acoso laboral	Digital
3.	PE02-PR12-F03	Presentación de Sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral	Digital
4.	PE02-PR12-F04	Recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral	Digital
5.	PE02-PR12-F05	Matriz de seguimiento recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral	Digital
6.	PE02-PR12-F06	Informe trimestral y anual Comité de Convivencia Laboral	Digital

7. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Ver resolución por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA vigente publicada en la pagina web del Instituto.

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO	CAPITULOS O ARTÍCULOS	FECHA EXPEDICIÓN (DD/MM/AAAA)
Resolución	2646	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.	Artículo 3 y 14	17/07/2008
Ley	1010	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	Artículos 1 al 19	23/01/2006

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

		de trabajo.		
Resolución	652	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y entidades privadas y se dictan otras disposiciones.	Artículos 1 al 15	30/04/2012
Resolución	1356	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Artículos 1 al 5	24/07/2012
Ley	1616	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	Artículo 9	21/01/2013
Ley	1562	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	Artículo 4	11/07/2012
Decreto	1477	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales	Artículo 1, 2 y 3	05/08/2014
Ley	1257	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.	Artículos 1 al 16	4/12/2008
Decreto reglamentario	4463	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008	Artículos 1 al 5	25/11/2011
Ley	906	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004)	Artículo 11	1/09/2004
Decreto	044	Por medio del cual se adopta el Protocolo para	Artículos 1 al 10	4/22015

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

		la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.		
Sentencia	882	ACOSO LABORAL- Vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas	Sentencia Corte Constitucional de Colombia	2006
Concepto Jurídico	1200000 – 148046	Participación de contratistas en el comité de convivencia laboral	Ministerio del trabajo	2016

8. DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso Laboral	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. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008
Acoso Sexual laboral	Acoso Sexual que sucede en el ámbito laboral. Es importante aclarar que el acoso sexual laboral se encuentra fuera del ámbito de acción del Comité de convivencia laboral de la entidad y debe ser denunciado y tramitado ante organismo judicial competente. Fuente: Ley 1257/08
Comité de Convivencia Laboral	Es una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los funcionarios en el Distrito Capital contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Fuente: Resolución 2646 de 2008 art. 14
Trabajo	Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
	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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Ambiente Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

Maltrato laboral	derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006
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. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006
Discriminación laboral	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006
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. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006
Inequidad laboral	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006
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. Fuente: Artículo 2º Ley 1010 de 2006
Riesgo	Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Factor de riesgo	Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Factores psicosociales	Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Fuente: Artículo 5 Resolución 2646 de 2008.
Factores de riesgo psicosociales	Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los funcionarios o en el trabajo. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

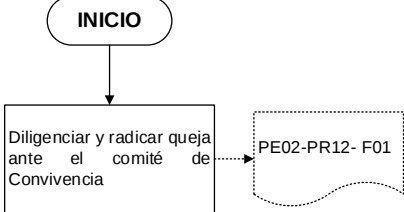
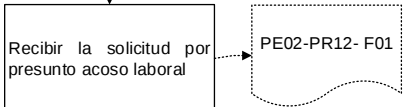
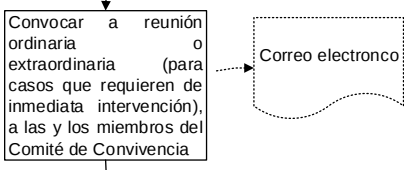
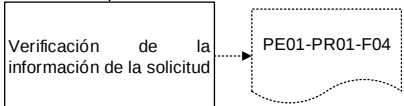
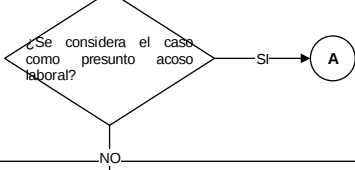
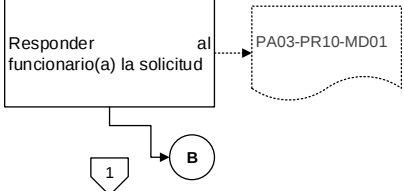
Protector psicosocial	Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Condiciones de trabajo	Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Estrés	Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Efectos en la salud	Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Efectos en el trabajo	Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Patologías derivadas del estrés	Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad. Fuente: Artículo 3 Resolución 2646 de 2008.
Medidas Preventivas	Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. Fuente: Resolución 1010 de 2006 art. 9
Conductas que constituyen acoso laboral	Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: - Actos de agresión física - Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona. - Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación personal. - Injustificadas amenazas de despido - Descalificación humillante en público - Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso. - La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. - Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. - Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. - Asignación de deberes fuera de la obligación laboral y el brusco cambio

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

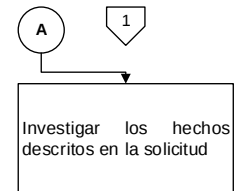
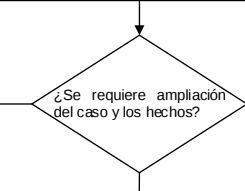
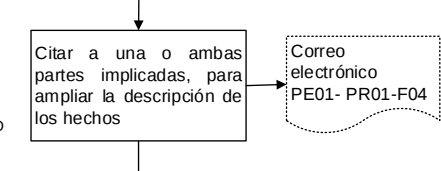
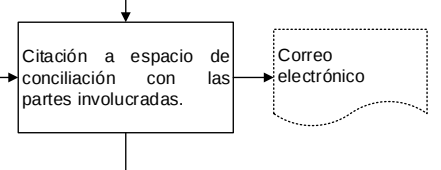
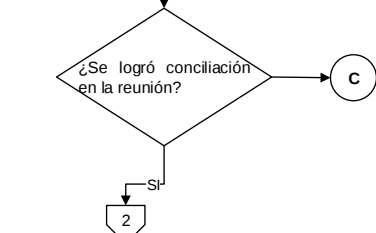
	del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad. - La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral. - El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados. - El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales. Fuente: Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006
--	--

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES CÓMITE DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

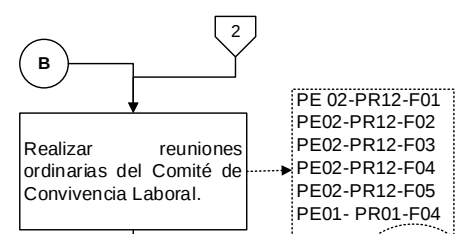
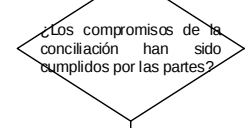
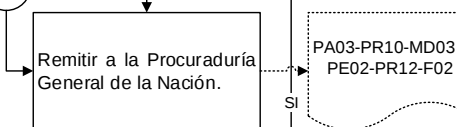
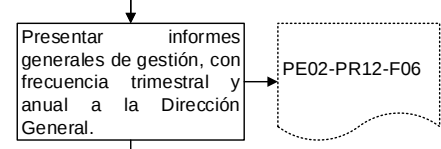
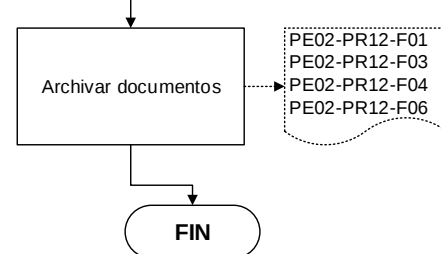
9. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES CON FLUJOGRAMA INTEGRADO

21 DÍAS				
TIEMPO	FLUJOGRAMA	RESPONSABLE	COMENTARIOS	
1 1 d		Funcionario(a) Público	Cuando un funcionario/a considere que se está generando una situación de presunto acoso laboral, debe diligenciar el formato establecido y radicar la queja.	
2 1 d		Secretaría del Comité de Convivencia Laboral	Secretaría del Comité de Convivencia Laboral La Secretaría recibe la solicitud del presunto acoso laboral en el formato establecido, para dar inicio al trámite de la misma.	
3 1 d		Presidente del Comité de Convivencia Laboral	Mediante correo electrónico, el o la presidente del Comité informará la convocatoria de la reunión ordinaria o extraordinaria (lugar, hora)	
4 3 d		Comité de Convivencia Laboral	El Comité revisará la información de manera confidencial, verificando si el caso puede ajustarse a modalidades y/o conductas que constituyan presunto acoso laboral, o son asociadas a problemas de convivencia.	
5 0 d		Comité de Convivencia Laboral	De acuerdo a la normatividad vigente, se define si el caso puede tratarse como presunto acoso laboral.	
6 1 d		Secretaría del Comité de Convivencia Laboral	Revisada la solicitud, el Comité informará por medio de memorando personal y confidencial, dando finalización a la solicitud, siendo insumo para el paso 15.	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

TIEMPO	FLUJOGRAMA	RESPONSABLE	COMENTARIOS
7 5 d		Comité de Convivencia Laboral	El Comité procederá a dar trámite a la solicitud verificando los hechos, con las pruebas y las circunstancias descritas.
8 0 d		Comité de Convivencia Laboral	De acuerdo a la información analizada en el paso 7, el Comité plantea la necesidad de obtener mayores elementos, por medio de la citación de las partes involucradas para ampliación de los hechos.
9 2 d		Comité de Convivencia Laboral	De acuerdo a la información analizada en el paso 7, el Comité plantea la necesidad de obtener mayores elementos, por medio de la citación de las partes involucradas para ampliación de los hechos.
10 1 d		Secretaria del Comité de Convivencia Laboral — Comité de Convivencia Laboral	Por medio de correo electrónico, se cita a las partes involucradas en la solicitud, con el fin de generar el espacio de diálogo, conciliación y establecimiento de compromisos de convivencia
11 0 d		Comité de Convivencia Laboral-Secretaria del Comité de Convivencia Laboral	Se elabora el acta de la reunión en el formato PE01- PR01-F04, en la cual se describe el desarrollo de sesión con las partes involucradas, los compromisos pactados y se indique si se llegó a la conciliación entre las partes o no.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Ambiente Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN SITUACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		
	Código: PE02-PR12	Versión: 2.0	

TIEMPO	FLUJOGRAMA	RESPONSABLE	COMENTARIOS
12 1 d		Comité de Convivencia Laboral	Realizar seguimiento a los acuerdos, plantear recomendaciones a las áreas de la entidad y hacer seguimiento a las mismas. En las reuniones ordinarias se socializan los procesos, decisiones y acuerdos entre las o los funcionarios implicados en las diferentes quejas radicadas, por medio del seguimiento a los diferentes casos recibidos, gestionados, conciliados y cerrados y no conciliados (PE02-PR12-F01, PE02-PR12-F02). Se realizan las recomendaciones a las áreas de la entidad (PE02-PR12-F04), el seguimiento a las recomendaciones realizadas a las diferentes áreas (PE02-PR12-F05), y se exponen las sugerencias presentadas al Comité (PE02-PR12-F03). La información se consolida en acta de reunión (PE01-PR01-F04).
13 0 d		Comité de Convivencia Laboral	De acuerdo al seguimiento realizado de los casos, se establece si han cumplido o no las recomendaciones y compromisos establecidos en la conciliación, o persiste la conducta origen de la queja.
14 1 d		Presidente del Comité de Convivencia Laboral. Funcionario Profesional Especializado Subdirección Gestión Corporativa-Talento Humano	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, de acuerdo a la resolución 652 de 2012 y consignar esta remisión en la matriz de seguimiento a quejas.
15 1 d		Presidente del Comité de Convivencia Laboral.	De acuerdo a la consolidación de las cifras de gestión realizadas por el Comité, se presentan los informes trimestrales y anual a la Dirección General, presentados por medio del formato respectivo.
16 3 d		Secretaría del Comité de Convivencia Laboral	Archivar los documentos en el medio establecido por el Comité, de modo que se garantice la confidencialidad de los mismos.