

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL



INSTITUTO  
DISTRITAL DE LAS ARTES  
IDARTES





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE  
Instituto Distrital de las Artes

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: GTH-POL-03

Fecha: 02/08/2022

Versión: 2

Página: 2 de 7

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
	Subdirección Administrativa y Financiera SAF-Talento Humano	<a href="http://comunicarte.idartes.gov.co/">http://comunicarte.idartes.gov.co/</a>
<b>HISTÓRICO DE CAMBIOS</b>		
Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
01	07/02/2018	Emisión Inicial
02	02/08/2022	Se modifica el tercer objetivo “en actividades que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, de tal forma, que se promueva la importancia de los valores y el buen trato favoreciendo el clima laboral”. Se incluyen introducción, responsabilidades, definiciones y se actualiza el objetivo.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE  
Instituto Distrital de las Artes

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: GTH-POL-03

Fecha: 02/08/2022

Versión: 2

Página: 3 de 7

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
	<p>02/08/2022 <b>Leonardo Moreno Moreno</b> Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información</p>		
<p>26/07/2022 <b>Marisol Ibáñez</b> Contratista SAF - Talento Humano</p>	<p>29/07/2022 <b>Carmen Julia Páez Villamil</b> Contratista Subdirección Administrativa y Financiera</p>	<p>02/08/2022 <b>Adriana María Cruz Rivera</b> Subdirectora Administrativa y Financiera</p>	<p>02/08/2022 <b>Carlos Alfonso Gaitán Sánchez</b> Jefe oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información</p>
	<p>29/07/2022 <b>Laura Catalina Martínez López</b> Profesional Especializado SAF-Talento Humano</p>		
	<p>29/07/2022 <b>Ivonne Alejandra Malaver Castiblanco</b> Profesional Universitario SAF- Talento Humano</p>		

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-POL-03
		Fecha: 02/08/2022
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 2
		Página: 4 de 7

## CONTENIDO

Contenido.....		4
INTRODUCCIÓN .....		5
1. OBJETIVO.....		5
2. ALCANCE.....		5
3. RESPONSABILIDADES .....		5
4. DEFINICIONES .....		6
5. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL .....		7



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE  
Instituto Distrital de las Artes

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: GTH-POL-03

Fecha: 02/08/2022

Versión: 2

Página: 5 de 7

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional es muy importante propender por ambientes laborales saludables, agradables y que promuevan la sana convivencia entre los actores que integran la comunidad institucional, con el propósito de velar por la calidad de vida y el bienestar integral de los(as) colaboradores(as), así como, la prevención de factores de riesgo psicosociales desde la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, y fomentar también así el apoyo social y las relaciones positivas al interior de la Entidad, por medio de actividades de sensibilización frente a prácticas que promuevan la dignidad e integridad de todo el talento humano.

### 1. OBJETIVO

Promover y mantener ambientes de trabajo armoniosos en las instalaciones, sedes, escenarios, demás espacios que estén bajo el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, mediante la sensibilización y promoción de buenas prácticas de comportamiento social, con el propósito de favorecer espacios de trabajo seguros.

### 2. ALCANCE

- Los(as) funcionarios(as) en la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Los(as) contratistas en la promoción y sensibilización de ambientes saludables, bienestar integral y relaciones sociales adecuadas.

### 3. RESPONSABILIDADES

#### Dirección

1. Velar por el cumplimiento de la política y lineamientos respecto a la prevención del AL y ASL.
2. Revisar y aprobar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y las políticas que se deriven de este.
3. Proveer los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios.
4. Poner a disposición los medios y herramientas necesarias para la implementación de las acciones de prevención y control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo.
5. Participar activamente en el diseño e implementación de alternativas para el control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo, así como, en la implementación de las medidas de prevención.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-POL-03
		Fecha: 02/08/2022
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 2
		Página: 6 de 7

#### 4. DEFINICIONES

**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.

**Riesgo:** probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

**Factor de riesgo:** posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**Factores de riesgo psicosociales:** condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores(as) o en el trabajo.

**Protector psicosocial:** condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del colaborador.

**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.

**Estrés:** respuesta de un individuo 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.

**Carga física:** esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Carga mental:** demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Carga psíquica o emocional:** exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el individuo en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

**Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a), funcionario(a) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-POL-03
		Fecha: 02/08/2022
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 2
		Página: 7 de 7

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.

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.

## **5. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes, por medio de la Dirección General, ha diseñado y establecido la presente política de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, con el fin de brindar ambientes laborales armoniosos, en pro del beneficio de la dignidad humana, la salud mental, la intimidad, la honra y el respeto por los derechos humanos, mediante la promoción de una conciencia colectiva de sana convivencia, trabajo en equipo, basado en relaciones de respeto entre compañeros y superiores jerárquicos; de tal forma, que se propicie la mejora del clima laboral y de la cultura de cero tolerancia frente a actos de acoso laboral y acoso sexual laboral en el personal de la Entidad, independiente de la vinculación y/o modalidad de contratación.

Esta política contiene las siguientes estrategias:

- Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Adoptar un procedimiento interno, conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que enmarquen acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación en actividades que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, de tal forma, que se promueva la importancia de los valores y el buen trato, en pro del favorecimiento del clima laboral.
- Divulgar los mecanismos y protocolos de la denuncia de conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral, por medio de capacitaciones y estrategias de comunicación interna.

Esta política está en concordancia con la normatividad vigente y sigue las directrices de la Función Pública en dicha materia.

**CATALINA VALENCIA TOBON**  
 Directora General  
 Instituto Distrital de las Artes – Idartes