



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

GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

SST-POL-03

V.1

2024-09-18



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
¡vamos por Colombia por las Artes!

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO

PSICOSOCIAL

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABLES	3
4. DEFINICIONES.....	3
5. CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	3
6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA.....	4

1. Objetivo

Promover un ambiente de trabajo sano y seguro, basado en lineamientos de cordialidad, igualdad, no discriminación, confianza y respeto, que ayuden a fortalecer las relaciones intralaborales, extralaborales en pro de mantener el clima laboral dentro de la Entidad.

2. Alcance

Aplica en todos sus centros de trabajo, incluyendo a todos los funcionarios(as) contratistas y partes interesadas independientemente de su modalidad de contratación o vinculación.

3. Responsables

Director General, Subdirección Administrativa y Financiera y Equipo SST.

4. Definiciones

Comité de Convivencia Laboral (CCL): Es un conjunto de personas que se encargan de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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 de este.

Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Conflicto: Es una situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente opuestas, con el objetivo de dañar o eliminar a la otra persona.

5. Contexto de la Entidad

EL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES), en la ejecución de su modelo como gestor de las prácticas artísticas en Bogotá, por medio de la alta dirección, diseña y establece la política de prevención del riesgo psicosocial, con el fin de promover un ambiente de trabajo armonioso, en pro del beneficio de la dignidad humana, basado en lineamientos de cordialidad, equidad, inclusión y respeto, que ayuden a fortalecer las relaciones a través de la aplicación de diferentes herramientas que ayuden a minimizar y prevenir dichos factores ocasionados por conductas humanas y la interacción dentro del entorno laboral, de tal forma que propicie una cultura de cero tolerancia frente a casos de acoso laboral, discriminación o maltrato.

De igual manera la alta dirección de Idartes, busca a través de esta política y de la conformación y funcionamiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), del Comité de Convivencia Laboral (CCL), la prevención de las conductas de acoso laboral y la aparición de factores de riesgo psicosociales, con el fin de garantizar la calidad de vida y generar conciencia colectiva, destinando los recursos humanos, físicos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios para su implementación.

6. Desarrollo de la Política

EL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES) establece mecanismos que ayudarán a la prevención de todos los riesgos psicosociales, derivados de las relaciones humanas en concordancia con el código de ética y buen gobierno, asegurando el cumplimiento normativo y mediante:

- Realizar la aplicación del instrumento para la identificación del riesgo psicosocial y así mismo definir el plan de intervención, seguimiento y monitoreo de este riesgo.
- Garantizar la conformación y el funcionamiento del CCL como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral.
- Establecer un procedimiento interno conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que se enmarquen como acoso laboral.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación 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 en todos los niveles de la Entidad.
- Comunicar los mecanismos y protocolos de denuncia para las conductas de acoso laboral por medio de las estrategias de comunicación interna.
- Establecer canales efectivos y asertivos para mantener el clima laboral en la Entidad.

Esta política está publicada y disponible para los funcionarios(as), contratistas y partes interesadas.

Firmado en Bogotá D.C. el 2 de Octubre de 2024



MARÍA CLAUDIA PARIAS DURÁN

Directora General

Instituto Distrital de las Artes – Idartes



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

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
1	2024-09-18	Se crea la política en cumplimiento de lo establecido en la 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", y el Decreto 1072 de 2.2.4.6.8 Obligación de los empleadores.

CONTROL DE APROBACIÓN

ESTADO	FECHA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	2024-09-17	IVONNE ALEJANDRA MALAVER CASTIBLANCO	ENLACE MIPG
REVISÓ	2024-09-18	YAIZA KATHERINE PINTO GUERRERO	REFERENTE MIPG
APROBÓ	2024-09-18	ANDRES FELIPE ALBARRACIN RODRIGUEZ	LIDER DE PROCESO
AVALÓ	2024-09-18	DANIEL SANCHEZ ROJAS	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

COLABORADORES

NOMBRE
JEISSON ANDRES MORENO CESPEDES