

## **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL) DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN (DNP)**

### **¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL)?**

El Comité de Convivencia Laboral - CCL es un grupo de servidores públicos, conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, que tiene por objeto adelantar y proponer medidas preventivas y correctivas encaminadas a construir un adecuado ambiente laboral, fomentar relaciones positivas entre los servidores públicos y contribuir a la protección contra los riesgos psicosociales que afectan la salud.

### **FUNCIONES DEL CCL:**

Las funciones del Comité de Convivencia Laboral se encuentran establecidas en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, adoptadas al interior de la Entidad mediante la Resolución 2168 de 2018, las cuales son:

1. Recibir y dar trámite a las quejas o comunicaciones presentadas por los servidores públicos en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que las soporten.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en el DNP.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja o reclamo.
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 la controversia.
5. Formular un plan de mejoramiento concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o 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.
8. Presentar a la Alta Dirección del DNP 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 órganos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección.
11. Hacer seguimiento a las funciones del presidente y secretario.
12. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

### **¿SABES QUÉ ES ACOSO LABORAL (AL)?**

“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 del mismo” Artículo 2 Ley 1010 de 2006

## ¿SABES COMO INTERPONER UNA QUEJA POR POSIBLE CONDUCTA DE ACOSO LABORAL?

El procedimiento que debe adelantar el CCL, para dar trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral, se encuentra establecido en la Resolución Interna No. 2168 de 2018 *“Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan medidas preventivas y correctivas en situaciones de acoso laboral, se establece un procedimiento interno para el Departamento Nacional de Planeación y se dictan otras disposiciones”*

## ¿CONOCES LAS MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL (AL)?

El inciso segundo del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

**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 funcionario; 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 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 funcionario, 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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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 funcionario. 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 funcionario.

**Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

## ¿SABES QUE ES ACOSO SEXUAL (AS)?

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) *“el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”*. En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o*

*económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)*”.

### ¿CONOCES LAS MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO SEXUAL?

**Acoso Sexual Laboral físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

**Acoso Sexual Laboral verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

**Acoso Sexual Laboral no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

**Otros tipos de Acoso Sexual Laboral:** Obligar a las personas a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

### ¿CONOCES EL PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL EN EL DNP?

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la Entidad, puede poner en conocimiento el hecho al DNP, es oportuno advertir que la persona afectada también puede acudir directamente a la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN** sin tener que dar conocimiento previo del hecho a la Entidad. Para formular la respectiva denuncia se puede realizar a través de las siguientes autoridades:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata.
- SAU: Salas de Atención a Usuarios
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación)
- Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho al DNP, podrá seguir los lineamientos establecidos en el Protocolo de Prevención y Atención en Acoso Laboral y Acoso Sexual teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor. G

**Representantes del CCL vigencia año 2022-2024**

Los miembros del Comité de Convivencia Laboral son:

<b>REPRESENTANTES DESIGNADOS POR EL EMPLEADOR</b>	
<b>PRINCIPALES</b>	<b>SUPLENTE</b>
Subdirector de Gestión del Talento Humano	Coordinador del Grupo de Desarrollo Humano
Asesor de la Subdirección General asignado a la Secretaría General	Subdirector Administrativo y Relacionamiento con la Ciudadanía
<b>REPRESENTANTES ELEGIDOS POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b>	
<b>PRINCIPALES</b>	<b>SUPLENTE</b>
Camila de la Paz Salazar Uribe	Luz Yolanda Morales Peña
Gabriel Alberto Moreno Alemán	Alexander Velasquez Pabon

[Consulta Resolución 2010 de 2022 "Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Departamento Nacional de Planeación \(2022-2024\)"](#)

Cualquier duda, inquietud, puedes comunicarte al comité a través del correo [comitedeconvivencia@dnpp.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@dnpp.gov.co)