

2200

Bogotá D.C., 21 de octubre de 2024

Señor
Anónimo
Ciudad.

INSTITUTO PARA LA PROTECCION DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD
Al Contestar Cite Este Nr.:2024EE3474 O 1 Fol:
ORIGEN: Origen: GERENCIA DE TALENTO HUMANO/GAITÁN RONDÓN
DESTINO: Destino: /ANÓNIMO
ASUNTO: Asunto: RESPUESTA SDQS 4639972024
Obs: Fec.Radic:25/10/2024 09:19:04. Obs.:

ASUNTO: RESPUESTA SDQS 4639972024

Cordial saludo,

En atención al radicado del asunto en la que menciona:

“(…) ME DICEN QUE EL SEÑOR OSCAR CABRA- PERSONAL DE PLANTA SALDRA DE LAS COCINAS, EN HORA BUENA. QUE SEÑOR TAN MAÑOSO, MENTIROSO, GROCERO Y ALTANERO. SALIO DEL SERVICIO DE FLORIDA DONDE LA RESPONSABLE LE HIZO VARIAS ACTAS POR INCUMPLIMIENTO, EN LA SEDE DE LA 32 LLEVO CON MENTIRAS A LA JEFE DE COCINA AL AREA JURIDICA POR ACOSO LABORAL, QUE INJUSTICA. Y EN LA SEDE DE SANTA LUCIA NADIE LE PUEDE DECIR NADA, PORQUE AMENAZA CON EL SINDICATO, COMO YA LO HA HECHO EN VARIAS OPORTUNIDADES, PORQUE NADIE HACE NADA, A ESTE FUNCIONARIO DEBERIAN HACERLE SEGUIMIENTO POR SUS ATROPEYOS PRINCIPALMENTE CON LAS MUJERES QUE GRITA Y AMENAZA. MENOS MAL NO LO TRASLADARON A MI COSINA, POR QUE DA MIEDO, PERSONA QUE NO LE CAE BIEN LE HACE LA MALDAD. ESPEREMOS QUE SALGA Y NO VUELVA.PIDO AL INSTITUTO, POR FAVOR TENER MAYOR CONTROL CON LAS NOVEDADES QUE PASA EN LAS COCINAS, PORQUE EL PERSONAL LLEGA HASTA DONDE LE PERMITEN CON LOS ATROPEYOS CON SUS COMPAÑEROS. GRACIAS (…)”

Se da respuesta en los siguientes términos:

La Gerencia de Talento Humano en relación a los hechos descritos en su petición, acusa recibido de la misma y le informa que en la entidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, y en atención al PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL LABORAL A-GDH-DI-050, adoptado por IDIPRON mediante Resolución 425 de 2017, por lo cual se establece este mecanismo para abordar los temas de prevención de acoso laboral y donde se establece el procedimiento de denuncias de acoso laboral:

La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el comité de convivencia del IDIPRON, a través del secretario o quien haga sus veces. EL IDIPRON cuenta con canales de comunicación donde puede hacer llegar las denuncias, vía correo electrónico a: comiteconvivencialaboral@idipron.gov.co

La queja deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombres y apellidos completos y número de identificación del servidor público o la servidora pública que presentan la queja.
2. Nombres y apellidos completos y número de identificación del servidor público o la servidora pública presuntamente autora de los hechos
3. Fecha en que dicho comportamiento fue cometido
4. Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral
5. Pruebas que soportan los hechos
6. manifestación de interés de conciliar o no según sea el caso allegando o aludiendo pruebas que fundamenten la situación.
7. Firma del servidor público quejoso o la servidora pública quejosa, dirección de notificación

Se precisa que en el artículo 6 de la Ley 1010 de 2006, indica que pueden ser sujetos (as) activos o activas o autores o autoras del acoso laboral las siguientes:

“(…) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: *Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral (...)*”

Es importante conocer y dar trámite a las denuncias por presuntas conductas de acoso laboral, por lo cual, se solicita se remita lo más pronto posible la información anteriormente señalada, con el fin de informar al comité de convivencia laboral y demás instancias que correspondan.




Cordialmente,



CARLOS FABIÁN GAITÁN RONDÓN

Gerente de Talento Humano 039-01

gerenciatalentohumano@idipron.gov.co

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Javier Alberto Soto Ojeda – Contratista GTH		21/10/2024
Reviso	Liz Alexandra Gómez Pulido – Profesional Universitaria Código 219 Grado 07 (E)		22/10/2024
Reviso::	Johnny Garrido Rodriguez– Contratista GTH		22/10/2024
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos a firma.			