

Alcaldía de Itagüí

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ

DECRETO N° 232

07 FEB 2024

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ

EL ALCALDE MUNICIPAL DE ITAGÜÍ en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 9ª de 1979, las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1752 de 2015, las Resoluciones 2646 de 2008, 652 de 2012, 1356 de 2012, 2764 de 2022 y demás normas complementarias y concordantes sobre la materia y,

CONSIDERANDO:

- a. Que de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.
- b. Que mediante la Directiva Presidencia 03 del 8 de marzo de 2022, se estableció un plazo no mayor a tres (3) meses, para crear e implementar al interior de las entidades, protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, la cual deberá promover el conocimiento e implementación al interior de la entidad.
- c. Que mediante la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, "Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones", es claro entonces, que, con este instrumento, se pueden evidenciar factores o variables que afectan la salud mental de los servidores.
- d. Que la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo insta a las instituciones y empresas a tomar medidas urgentes conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas, basados en el respeto de los derechos humanos y el logro de la igualdad.
- e. Que la administración municipal tiene la intención de seguir fomentando las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de acoso laboral, en cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, donde prime la protección de los derechos, en razón a ello, mediante el Decreto 465 del 03 de junio de 2022, se adoptó "El Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito del Trabajo del Municipio de Itagüí", siendo necesario

Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co



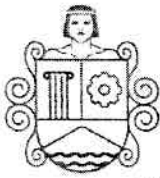
NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER34190



Alcaldía de Itagüí

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DEL MUNICIPIO DE ITAGÜÍ

actualizar dicho Protocolo, incluyendo lo señalado en la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo y la Circular 026 de 2023 de la misma entidad.

- f. Que el municipio de Itagüí, genere el nuevo protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del Sexo en el Ámbito del Trabajo, atendiendo toda la normativa relacionada, vigente en nuestro ordenamiento jurídico colombiano, con enfoque inclusivo, con igualdad y no discriminación en los protocolos, procedimientos y difusión de la información.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo del municipio de Itagüí, en diecinueve (19) folios, el cual hará parte integral del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO: El protocolo tiene como propósito orientar y presentar los mecanismos que la administración municipal de Itagüí, en su carácter de empleador, ha implementado para reportar toda situación o conducta que pueda ser calificada como una presunta situación constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.

Además, incluye las recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y de atención, siguiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, con un gran sentido de inclusión basado en el respeto de los derechos humanos y la igualdad.


ARTÍCULO SEGUNDO: Divulgar y sensibilizar el presente a todos los servidores y las servidoras públicos(as) vinculados(as) a la Alcaldía de Itagüí y contratistas que cumplen con su objeto contractual para la misma.

ARTÍCULO TERCERO: VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Itagüí el 07 FEB 2024

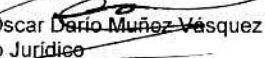
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



DIEGO LEÓN TORRES SÁNCHEZ
Alcalde Municipal


Elaboró: César Augusto Cardona Henao
Profesional Universitario Área SST


Revisó: Lorena Mejía Henao
Profesional Universitario Secretaría Jurídica


Aprobó: Horacio Hoyos Alzate
Secretario de Servicios Administrativos


Aprobó: Oscar Darío Muñoz Vásquez
Secretario Jurídico

 Todos somos Itagüí

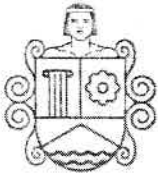
www.itagui.gov.co



NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia



SC-CER314190



Alcaldía
de Itagüí

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN



Municipio de Itagüí

FEBRERO DE 2024

Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co

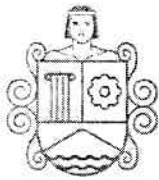


NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia





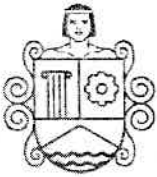
**ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL
ÁMBITO DEL TRABAJO**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO NORMATIVO	3
4. PRINCIPIOS.....	4
5. MARCO DE REFERENCIA - ACOSO LABORAL	5
MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL.....	5
MODALIDADES POR CONTEXTO PROPIO	5
MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL)	6
ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL	7
6. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN	8
6.1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN	9
6.2. RESPONSABILIDADES DE LA ENTIDAD	10
6.3. RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	11
6.4. COMPORTAMIENTOS PARA UNA MEJOR CONVIVENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	11
6.5. ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN	12
6.6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	12
6.7. INTERVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	13
6.8. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	14
6.9. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL Y CALIFICACIÓN	15
7. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL	16
8. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	17
9. DISPOSICIONES VARIAS.	17





Alcaldía de Itagüí

1. OBJETIVO

Promover en los servidores públicos, contratistas directos, practicantes, pasantes y alfabetizadores del MUNICIPIO DE ITAGÜÍ, una actitud de respeto y cumplimiento de los deberes funcionales, principios y fines de la función pública, mitigando las acciones relacionadas con el acoso laboral y acoso sexual laboral, fomentando relaciones de integridad y de respeto a la dignidad de las personas.

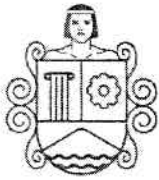
2. ALCANCE

El presente protocolo tiene como propósito orientar y presentar los mecanismos que la Alcaldía de Itagüí, en su carácter de empleador, ha implementado para reportar toda situación o conducta que pueda ser calificada como una presunta situación constitutiva de acoso laboral o acoso sexual laboral.

Incluye también las recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y de atención, así como la divulgación de las acciones correctivas, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y en la Ley 1010 de 2010.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Ley 599 de 2000, Código Penal.
- 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".
- La Ley 1257 de 2008 "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".
- La Ley 1413 de 2010, "Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas."
- La Ley 1496 de 2011, "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1616 de 2013, "por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1752 de 2015, "por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad".
- Ley 1952 de 2019, "por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario, modificado por la Ley 2094 de 2021".



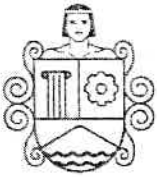
Alcaldía de Itagüí

- Ley 2209 del 23 de mayo de 2022, "por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006".
- Decreto 1477 de 2014, "por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales".
- Decreto 1072 de 2015, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".
- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, "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".
- Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, determina el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"
- Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, "modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".
- Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, "por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones".
- Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, "Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones".
- Directiva Presidencial 03 del 08 de marzo de 2022, cuyo asunto es protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.
- Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, "prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral".

4. PRINCIPIOS

El presente protocolo se regirá por los principios detallados a continuación:

- **Confidencialidad y Reserva de la información:** Tanto la información como las actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo serán de carácter confidencial; así también, los procesos realizados en el marco de las denuncias que se presenten, tienen el carácter de confidencial y reservado, y la información y la investigación que se derive de la misma quedan bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral, cuyo responsable directo es el Secretario del mismo.



Alcaldía de Itagüí

- **Protección de datos.** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los casos será una falta grave y dará lugar a que se adopten las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Honestidad:** Todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud.
- **Justicia:** Las personas que participen deben obrar de manera imparcial y ética, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral serán capacitados en lo relativo a los temas que permitan participar y tomar decisiones de manera objetiva.
- **Respeto:** Todas las personas involucradas en los procesos deben ser tratadas de manera digna, sin importar su condición.

5. MARCO DE REFERENCIA - ACOSO LABORAL

Según Ley 1010 de 2006 en su Artículo 2°, el Acoso Laboral “es una conducta persistente, 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”.

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

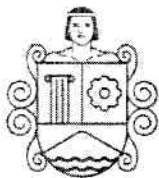
Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes 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.

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 o 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 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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



Alcaldía de Itagüí

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.

MODALIDADES POR CONTEXTO PROPIO

Además, existen modalidades de acoso que tienen un contexto propio como son el acoso sexual laboral y el de género.

Acoso Sexual Laboral: La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), como una de las formas de violencias contra las mujeres, la cual tipifican cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Mediante el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, se adicionó a la Ley 599 de 2000, el artículo 210A, donde se tipificó el delito de acoso sexual:

“Artículo 210 A. Acoso sexual. 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

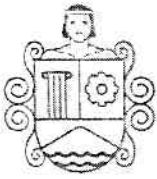
El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto.

Modalidades de Acoso Sexual Laboral (ASL)

Acoso sexual laboral físico: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, Acoso Sexual Laboral verbal, Acoso Sexual Laboral no verbal, otros tipos de Acoso Sexual Laboral.

Acoso sexual laboral verbal: comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, 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, envío de cartas anónimas o silbidos.



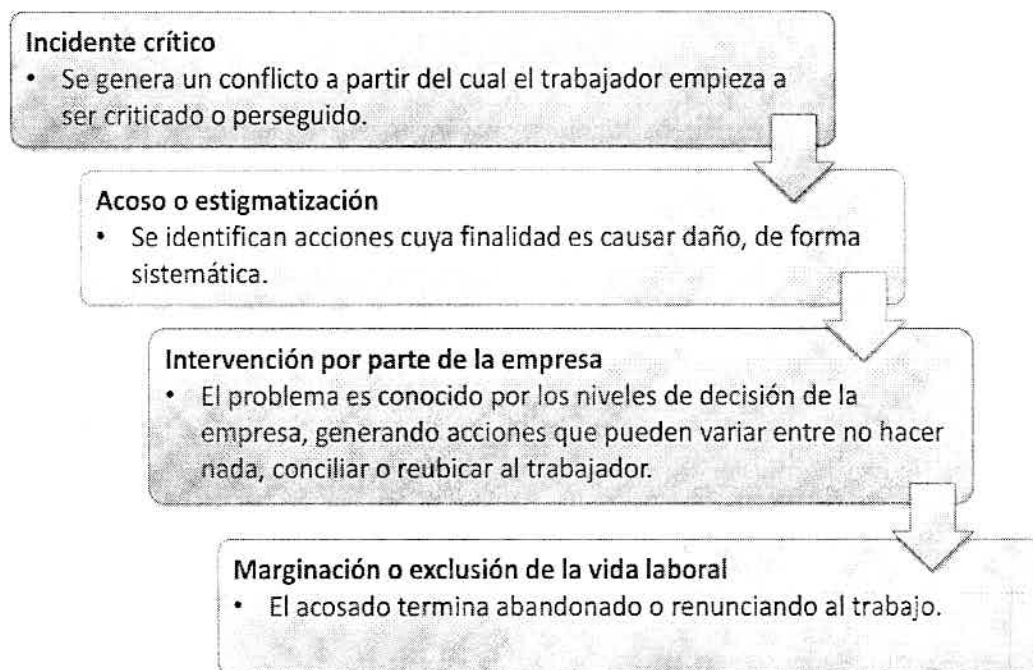
Otros tipos de acoso sexual laboral: obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Acoso desde la perspectiva de género: Desde la perspectiva de género también puede ser considerado acoso laboral toda situación de desventaja a la que pueden verse expuestas las mujeres como consecuencia de relaciones desiguales de poder, participación desigual en actividades laborales, asignación de roles y funciones, o en virtud de ejercer o exigir derechos como el de maternidad y la lactancia.

ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL

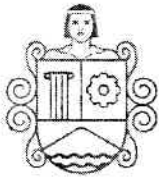
En el acoso laboral se encuentran presentes tres elementos: asimetría de las partes (la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado), intención de lesionar de forma deliberada, compleja, continua y sistemática, y daño en el trabajador. Suele cursar por cuatro etapas: incidente crítico, acoso o estigmatización, intervención por parte de la empresa y marginación o exclusión de la vida laboral:

Figura 1. Fases del desarrollo del Acoso Laboral



Extraído de Acoso Laboral. Protocolo de prevención y actuación. Ministerio del Trabajo. 2015.

En función de la intensidad, duración y frecuencia con la que aparecen las diferentes conductas constitutivas de acoso laboral se pueden establecer tres grados de acoso laboral:



Alcaldía de Itagüí

Primer grado

La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y mantenerse en el puesto de trabajo.
Las relaciones personales de la víctima no se ven afectadas.

Segundo grado

Resulta difícil eludir los ataques, por lo que el mantenimiento o reincorporación al puesto de trabajo es más costosa emocionalmente.

Tercer grado

La reincorporación al trabajo prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren tratamiento psicológico.

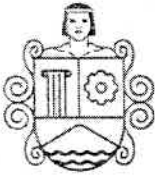
Fuente: Llorente 2014. Extraído de Acoso Laboral. Protocolo de prevención y actuación. MinTrabajo. 2015.

Acoso en función del nivel jerárquico (Quid pro quo): En función del nivel jerárquico o cargo sobre quien(es) recae la calidad de persona(s) acosadora(s), el acoso laboral se clasifica en: acoso descendente, acoso horizontal, acoso ascendente y acoso mixto o complejo.

Acoso descendente: También llamada *bossing* corresponde a la forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir.

En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.

Acoso horizontal: Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, el cual puede producirse por conflictos personales, o bien porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el



Alcaldía de Itagüí

resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando este comete un error o incurre en una falta.

Acoso ascendente: Cuando una persona que ostenta un rango jerárquico superior se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.

Acoso mixto o complejo: Se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.

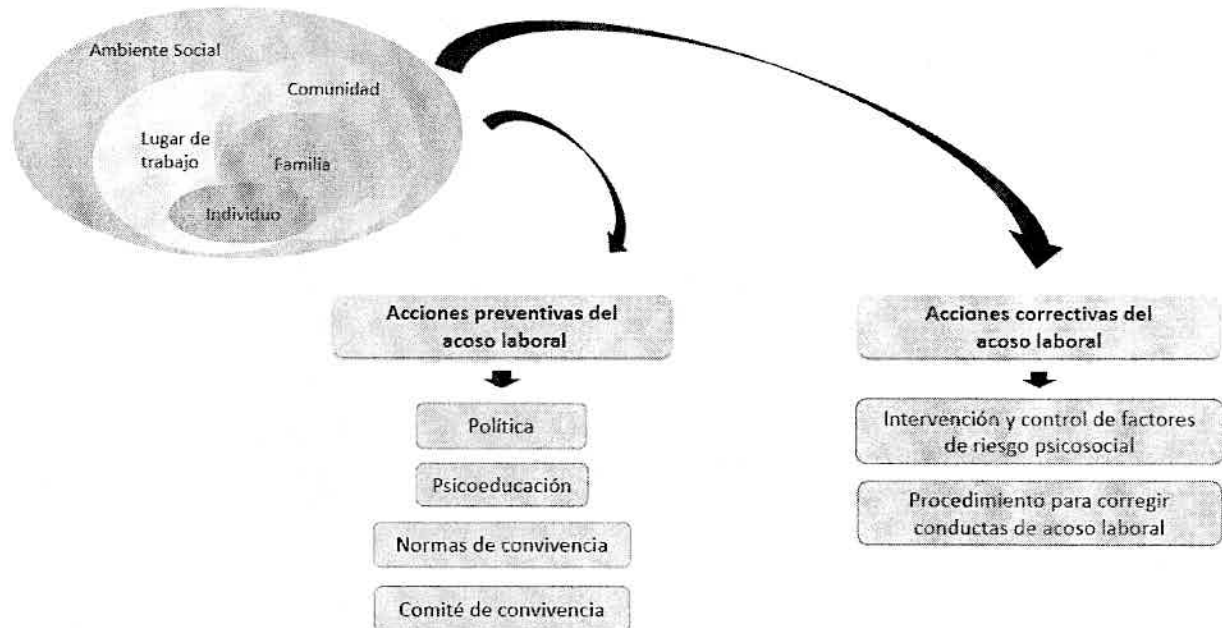
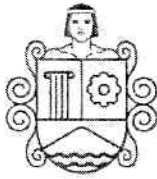
En conclusión, el acoso laboral constituye un tipo de conducta que se puede presentar en cualquier empresa del sector público o privado, independientemente del tamaño y de la actividad económica a la que se dedique, y mediante el cual, de manera recurrente o sistemática, se ejercen contra un trabajador actos de violencia (psicológica o física), encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, generando pérdida de la productividad, detrimento del clima laboral y de la imagen de la empresa, ausentismo, accidentes y enfermedad laboral.

6. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

El protocolo de Acoso Laboral del Municipio de Itagüí tiene dos objetivos específicos:

1. Establecer las actividades de prevención del acoso laboral, con el propósito de prevenir (disminuir la incidencia) de casos.
2. Brindar herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.

De acuerdo a Protocolo de prevención y actuación del Acoso Laboral presenta una conceptualización de estas acciones y sus ámbitos de aplicación:



Extraído de Acoso Laboral. Protocolo de prevención y actuación. Ministerio del Trabajo. 2015.

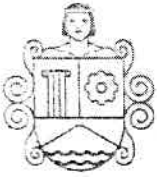
6.1 ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso laboral está en función de las actividades que realiza la administración municipal de Itagüí para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral, las cuales incluyen la formulación de una política, el establecimiento de normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación y la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Definir política o declaración de intención: La Alta Dirección de la Alcaldía de Itagüí, en concordancia con el requerimiento legal de establecer los mecanismos para prevenir las presuntas conductas de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social), declara la intención de fomentar las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de acoso laboral.

Toda actividad humana se expresa en conductas y dado que, como parte de la relación laboral, es necesario que interactúen personas con diferentes costumbres, conocimientos y metas, se requieren normas de convivencia laboral que regulen estos comportamientos. Las normas son ideas compartidas de cómo deben comportarse las personas y constituyen el mundo del "deber ser"; toda norma de conducta se compone de dos elementos: un precepto que corresponde a la pauta de comportamiento que se permite, reprueba o rechaza, y una sanción para que la pauta se constituya en una conducta.





Alcaldía de Itagüí

Es responsabilidad de la Secretaría de Servicios Administrativos o a quien la norma designe, establecer y mantener actualizados los principios y valores que fundamentan la actuación de los servidores públicos de la Administración Municipal, además de las normas de comportamiento.

La Secretaría de Servicios Administrativos y la oficina de Control Interno Disciplinario deberán adelantar encuentros de sensibilización y formación con los colaboradores de la entidad para profundizar y recordar las problemáticas descritas dentro del presente protocolo, las implicaciones legales de las mismas, la suscripción del compromiso que se deriva del encuadre inicial y las competencias en materia disciplinaria, tanto por parte de la propia Oficina como de la Procuraduría General de la Nación.

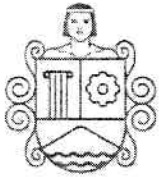
Listado de Normas de Convivencia Laboral. De acuerdo con el Protocolo de prevención y actuación del Ministerio del Trabajo se establecen las siguientes normas de convivencia laboral:

6.2 RESPONSABILIDADES DE LA ENTIDAD

- Promover el trabajo en condiciones justas y dignas para los servidores públicos.
- Velar por la protección de la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- Promover un ambiente laboral positivo y armónico para todos.
- Tratar sin discriminación en razón de la raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, a los servidores públicos.
- Brindar capacitación para el desarrollo personal y profesional.
- Pagar oportunamente el salario, las prestaciones sociales y los auxilios según lo expuesto en la ley.
- Realizar actividades de bienestar laboral.
- Respetar los horarios laborales establecidos y los tiempos de descanso.
- No obligar o presionar para que se haga un trabajo indebido o que atente contra los principios y valores del trabajador o de la entidad.

6.3 RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Realizar las actividades con responsabilidad y bajo los principios y valores de la administración municipal de Itagüí.
- Comprometerse con el logro de los objetivos de la Administración Municipal.
- Asumir las consecuencias de sus actos con ética, honestidad y transparencia.
- Informar situaciones constitutivas de acoso laboral utilizando para ello los mecanismos establecidos por la Alcaldía.
- Respetar la intimidad y la privacidad de compañeros de trabajo.
- Respetar y valorar el tiempo de los demás, evitando interrumpir innecesariamente las labores de otros.
- Ser puntual al asistir a los compromisos relacionados con el cargo y en los horarios establecidos.
- Respetar, reservar y guardar la información confidencial a la cual tenga acceso.
- Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás.



Alcaldía de Itagüí

- Respetar a los demás y valorar su conocimiento y potencial como compañeros de trabajo.
- Tener un trato responsable, gentil, respetuoso y cordial con los compañeros de trabajo y los clientes de la entidad.
- Evitar descalificar y desprestigiar con mala intención las actividades realizadas por otros.
- No divulgar información privada y personal de los compañeros de trabajo, evitando realizar comentarios humillantes y de descalificación profesional.

6.4 COMPORTAMIENTOS PARA UNA MEJOR CONVIVENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Saludar al momento de llegar y despedirse al momento de salir.
- Dirigirse a sus compañeros y jefes de manera respetuosa, amable y asertiva.
- Dar las gracias y pedir el favor.
- Evitar la música fuerte.
- Controlar el tono de la voz cuando se atiende al teléfono.
- Mantener un estilo de timbre y volumen moderado del celular.
- Mantener el puesto de trabajo en orden, limpio y en óptimas condiciones.
- Consumir alimentos en los lugares destinados para ello.
- Hacer un buen uso de los espacios compartidos dentro de la Administración Municipal.
- Mantener los espacios de las instalaciones libres de humo.
- Evitar lanzar juicios o generar comentarios que pueden afectar al equipo de trabajo.
- Ser solidarios en situaciones que no tengan que ver con las funciones asignadas, pero ante las cuales se está en capacidad de brindar apoyo.
- Evitar expresarse de manera ofensiva sobre una persona, utilizando palabras groseras o cuestionando su origen familiar, raza, género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.

Realizar actividades de psicoeducación: La Administración Municipal de Itagüí promoverá el conocimiento y preparación de los servidores públicos, en especial del nivel directivo, de las personas que conforman las áreas de gestión de talento humano, de seguridad y salud en el trabajo, control interno disciplinario, para reconocer los efectos que se producen por la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Las actividades de psicoeducación deben incluir entre otros, la formación específica en estilos de liderazgo, manejo de conflictos, así como capacitación en la detección de signos y señales de alerta de situaciones de acoso laboral y la orientación de cómo actuar ante ellos.

Para la implementación de las actividades de psicoeducación, la administración municipal puede considerar alguna de las siguientes opciones:

- Solicitar a la administradora de riesgos laborales (ARL) la asesoría y asistencia técnica para la realización de actividades de formación en liderazgo, comunicación asertiva, técnicas para la resolución de conflictos, identificación y reporte de situaciones compatibles con acoso laboral, entre otros. En caso que las actividades se realicen con la asesoría de la ARL, las mismas deben formar parte del plan anual de trabajo que debe elaborar la ARL conjuntamente con la Alcaldía.



Todos somos Itagüí

www.itagui.gov.co

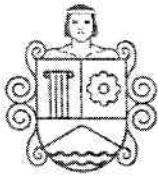


NIT. 890.980.093-8 · PBX: 373 76 76 · Cra. 51 No. 51 - 55

Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)

Código postal: 055412 · Itagüí - Colombia





Alcaldía de Itagüí

- Desarrollar estrategias de comunicación (mensajes de correo, carteleras, folletos informativos, cualquier medio de comunicación institucional, entre otros), que incluyan información sobre los mecanismos que la Alcaldía ha establecido para reportar situaciones de acoso laboral, así como de las instancias donde los trabajadores pueden buscar ayuda.

6.5 ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN

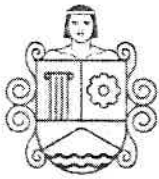
Identificar, evaluar y controlar factores de riesgo psicosocial: La identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial es una responsabilidad del área de seguridad y salud en el trabajo. El proceso debe ser realizado por un experto e incluye la triangulación de diversas fuentes de información, entre las cuales se encuentran:

- Resultados de la aplicación de cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que de conformidad a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 deben ser instrumentos que hayan sido validados en el país.
- Resultados de grupos focales o entrevistas individuales.
- Resultados de los procesos de gestión del talento humano incluyendo selección, capacitación, actividades de bienestar laboral y encuestas de clima organizacional, entre otros.
- En función de los resultados de la identificación y evaluación de riesgo psicosocial se pueden establecer las características del grupo social del trabajo que tienen el potencial de generar situaciones de acoso laboral, en cuyo caso es responsabilidad de la oficina de talento humano, en coordinación con el responsable de la seguridad y salud en el trabajo, establecer e implementar las actividades necesarias para controlar el(los) riesgo(s) detectado(s). Para realizar estas actividades, el responsable de la seguridad y salud en el trabajo puede solicitar la asesoría y asistencia técnica de la administradora de riesgos laborales (ARL).

6.6 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De conformidad con lo previsto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral es una de las principales medidas de prevención y protección del acoso laboral en la administración municipal de Itagüí, cuyo objetivo, es contribuir a proteger al personal contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en su lugar de trabajo, la prevención de conductas de acoso laboral y la atención de los casos en que se pudieran tipificar, procurando promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán tener claras las funciones de cada uno, también debe darse la exigencia de un acuerdo de confidencialidad para cada integrante, deberán recibir y participar de la formación y entrenamiento en comunicación asertiva y resolución de conflictos, de manera que cuenten con herramientas que les permita manejar los casos de acoso laboral que se presenten.



Alcaldía de Itagüí

Para realizar las actividades de formación y entrenamiento a los miembros del Comité de Convivencia, la Administración puede solicitar la asesoría y asistencia técnica de la administradora de riesgos laborales (ARL) correspondiente.

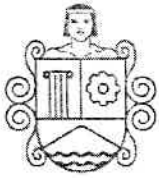
Son funciones del Comité de Convivencia Laboral (Decreto Municipal 893 de 2023 “Por medio del cual se conforman los Comités de Convivencia Laboral de la administración central del Municipio de Itagüí y de la Secretaría de Educación municipal para el periodo 2023-2025”):

- a. 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.
- b. 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 de la entidad pública o empresa privada.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d. 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.
- e. 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.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g. 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.
- h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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.
- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Secretaría de Servicios Administrativos Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j. 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.

6.7 INTERVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

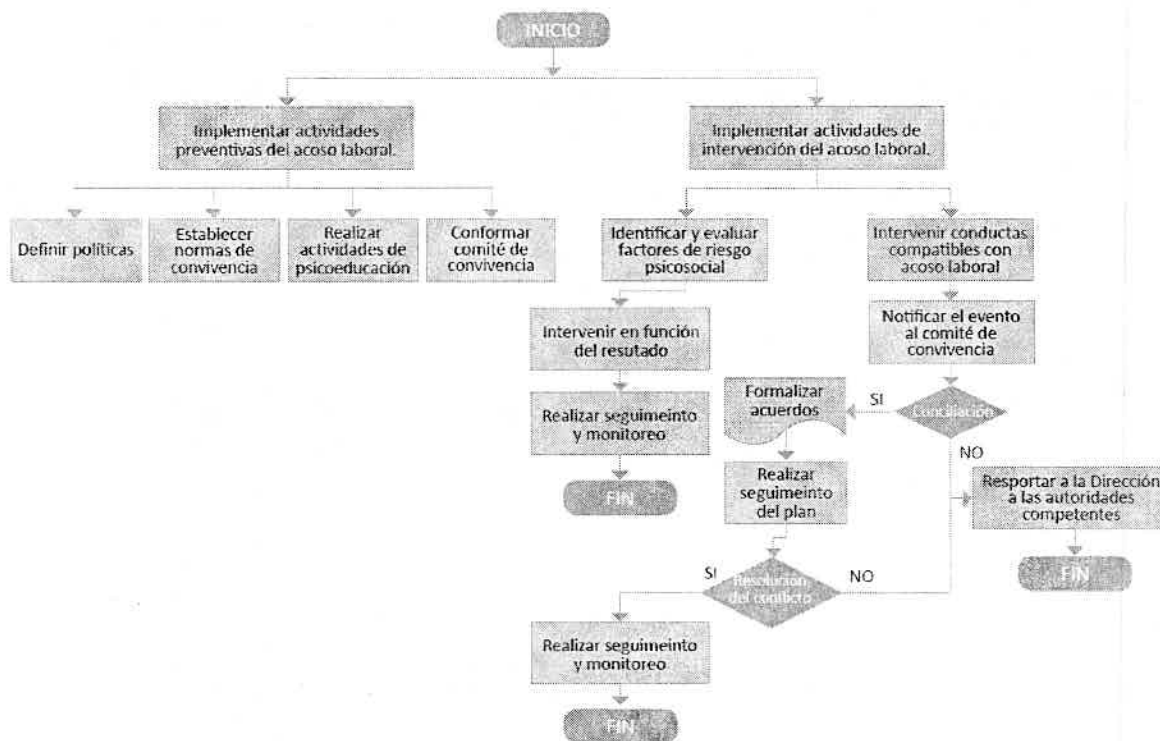
El objetivo principal del presente procedimiento es resolver los conflictos a través del diálogo, la responsabilidad y el respeto a la diversidad como ejes básicos del desarrollo organizativo y profesional; además debe garantizar la confidencialidad, objetividad, igualdad, respeto de las personas, la defensa y protección de las partes, así como la prohibición de represalias.

Inicia con el reporte de situaciones sugestivas de presuntas conductas que puedan configurar acoso laboral. Estos reportes podrán realizarse únicamente a través del buzón de correo



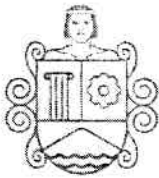
electrónico comiteconvivencia@itaguí.gov.co, propio del Comité, presentadas directamente por el trabajador que se siente acosado, con las correspondientes evidencias.

Así mismo, el trámite para el manejo de situaciones de presunto acoso laboral debe garantizar que una vez formalizada la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, esta recibe un trato justo, riguroso, oportuno, profesional, que las personas sean atendidas de forma digna, cortés, prudente, imparcial, sin discriminación y que además se resguarde la intimidad e integridad física y moral de los involucrados. El Comité debe escuchar a las partes involucradas sobre los hechos ocurridos y crear un espacio de diálogo, en el que la conciliación surja como una herramienta para la gestión y resolución del conflicto y continuar el proceso establecido en el Artículo 6 de la Resolución 652 de 2012.



En la etapa de conciliación el Comité de Convivencia Laboral puede actuar de dos maneras:

- A manera de un tercero, neutral e imparcial (lo que se conoce como negociación asistida) dejando que las partes implicadas resuelvan el conflicto directamente sin proponer o tomar decisiones sobre las alternativas o soluciones.
- Interviniendo en la gestión del conflicto (conciliación), lo que implica proponer alternativas de solución para que sean aceptadas por las partes. La conciliación siempre debe buscar la solución más “justa” posible a la problemática presentada.



Alcaldía de Itagüí

Los acuerdos obtenidos se deben documentar y los compromisos deben formalizarse en un plan de acción objeto de seguimiento para verificación del cumplimiento por parte del Comité de Convivencia.

En ocasiones los casos de acoso laboral requieren del seguimiento o acompañamiento por personal especializado en el manejo de situaciones conflictivas, así como para el afrontamiento de sus efectos para las dos partes.

6.8 ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

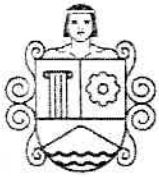
El apoyo para el acosador tiene el propósito de identificar las situaciones que generan comportamientos constitutivos de acoso laboral y sus errores, así como la generación de compromisos tendientes a mejorar dichas actitudes. Sin embargo, los cambios comportamentales por parte del acosador dependerán de la capacidad que el individuo tenga para reconocer que se trata de un problema y de su disposición a cambiar su conducta.

En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o las conductas persistan, es responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral remitir el caso a instancias superiores para que se tomen las decisiones al respecto.

6.9 MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL Y CALIFICACIÓN

Acoso sexual: Todo servidor público y particular que presta funciones públicas del municipio de Itagüí, dentro de los deberes establecidos en la Ley 1952 de 2019, por remisión al Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS, debe conocer el contenido de las conductas que pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;

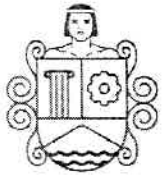


Alcaldía de Itagüí

- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Acoso por razón del sexo: *“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora”.* (Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de sexo en el Ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS>)

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la opción sexual;
- d) Utilizar humor sexista;
- e) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual;
- h) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- i) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- j) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- k) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- l) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- m) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- n) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- o) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.



7. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Acoso laboral:

Infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia.

Puede generarse desde un superior, un compañero o un subalterno.

Acoso Sexual:

Puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.

Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio.

8. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación en razón del sexo en el ámbito de laboral, podrá dirigirse a directamente a la Oficina de Control Interno Disciplinario o utilizar los canales de recepción de casos disponibles activando la ruta, poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

Email: Enviando un correo electrónico al buzón contactenos@itagui.gov.co

Telefónico: Llamando al 3737676 extensión 1200.

Verbal: Acudiendo a la Oficina de Control Interno Disciplinario ubicada en el Centro Comercial La Gran Manzana, oficina 311. Itagüí, carrera 49 calle 51.

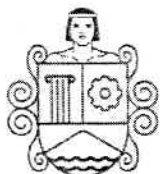
Internet: Radicando por aplicativo SISGED o por la página www.itagui.gov.co (PQRS).

Presencial: Radicando en ventanilla de atención al usuario en el CAMI.

Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas deberá:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
- Acompañar la queja con los elementos probatorios con los que cuente.

La Oficina de Control Interno Disciplinario tiene la competencia para ejercer la función disciplinaria, aplicar y coordinar el control interno disciplinario en la Entidad con sujeción a las disposiciones, facultades y competencias establecidas en la Ley.



Alcaldía de Itagüí

9. DISPOSICIONES VARIAS

- El Comité de Convivencia Laboral dará trámite a las quejas presentadas por el único medio habilitado para tal fin, aclarando que no determinará si la conducta es constitutiva de acoso o no, pues se entiende que dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones serán exclusivamente preventivas o consultivas y buscarán, en lo posible, mecanismos conciliatorios.
- En caso de requerirse más tiempo para que el Comité examine el caso reportado, se deberá justificar el tiempo a prorrogar.
- Tendrán impedimento de participar en las conciliaciones los miembros del Comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva.
- En el caso que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, éste no podrá intervenir en la investigación del caso.
- En el espacio de diálogo entre las partes involucradas, se debe tener en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor.
- La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- Los procesos realizados en el marco de estas quejas tienen carácter de confidencial y reservado, y queda bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral o la Oficina de Control Interno Disciplinario, según corresponda.