


 <b>Indeportes</b>   CAUCA	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/09/11	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH-PP-004	<b>VERSIÓN:</b> 01	<b>PÁGINA:</b> 1 de 6



## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

**VIGENCIA  
2024 - 2025**

 <b>Indeportes   CAUCA</b>	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/09/11</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP-004</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 2 de 6</b>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	NORMATIVIDAD .....	4
4.	ALCANCE .....	4
5.	RESPONSABILIDADES.....	4
6.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	4
7.	DESARROLLO .....	5
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	5
9.	ANEXOS.....	5
10.	CONTROL DE CAMBIOS.....	6

 <b>Indeportes   CAUCA</b>	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/09/11</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP-004</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 3 de 6</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En los ambientes laborales es inherente la interacción humana, trato que debe darse en los mejores términos, con respeto siempre; sin embargo, se dan situaciones de acoso que pueden afectar el ambiente laboral y sobre todo a las personas que reciben dicha mala conducta afectando directamente la salud y la productividad.

De acuerdo a la Ley 1010 de 2006, “se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y 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.”

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en INDEPORTES CAUCA, se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual, en conjunto con todos los colaboradores de la entidad, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la institución. Protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



## 2. OBJETIVOS

### ➤ GENERAL

Promover ambientes saludables de sana convivencia con la prevención de situaciones que afecten la convivencia laboral sana, realizando intervenciones eficaces en los casos de presunto acoso laboral.

### ➤ ESPECIFICO

- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de un presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en la legislación colombiana, garantizando la confidencialidad de la información.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/09/11	CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP-004	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 4 de 6

### 3. NORMATIVIDAD

- Resolución 2646 de 2008, Artículo 14. Medidas preventivos y correctivos de Acoso laboral.
- Resolución 652 de 2012, 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 Conformación Comité de Convivencia Laboral, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 3012.

### 4. ALCANCE



La Política de Prevención de Acoso Laboral tiene como alcance, todas las áreas del Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Cauca donde se desarrollan actividades en pro del cumplimiento de la misión del instituto y abarca a todos los funcionarios

### 5. RESPONSABILIDADES

La asignación de las responsabilidades en el cumplimiento de la política de Prevención de Acoso Laboral está liderada por el representante legal del instituto con apoyo del responsable del SG – SST y el comité de convivencia laboral.

### 6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Es toda conducta persistente y 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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o

 <b>Indeportes   CAUCA</b>	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA: 2024/09/11</b>	<b>CÓDIGO: A-GAF-GTH-PP-004</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>	<b>PÁGINA: 5 de 6</b>

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 de tipo laboral.

- **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 y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

## 7. DESARROLLO

El Instituto Departamental de Deporte y Recreación del Cauca INDEPORTES CAUCA, conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, ha creado el Comité de Convivencia Laboral para apoyo en la ejecución de una política de prevención del acoso laboral, que va dirigida a establecer estrategias que favorezcan la sana convivencia, la promoción del trabajo en condiciones adecuadas, la armonía entre los funcionarios al interior de la entidad, propiciando un buen clima laboral, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.


INDEPORTES CAUCA se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, según Resoluciones No. 2646 de 2008, 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de la implementación de la política estará a cargo del comité de convivencia laboral, de acuerdo con el proceso de divulgación con todos los trabajadores. Adicional el seguimiento se realiza de acuerdo con la reducción de casos presentados al comité de convivencia laboral.

## 9. ANEXOS

- N/A

 <b>Indeportes</b>   CAUCA	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</b>		 <b>Gobernación del Cauca</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>		
<b>FECHA:</b> 2024/09/11	<b>CÓDIGO:</b> A-GAF-GTH-PP-004	<b>VERSIÓN:</b> 01	<b>PÁGINA:</b> 6 de 6

**10. CONTROL DE CAMBIOS**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
01	2024/09/11	Elaboración de la Política de Prevención del Acoso Laboral

<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>	
Daneyi Sotelo Contratista del SG-SST		Yeiny Catherine Herrera Subgerente Administrativa y Financiera		Acta N° 6 Comité de Gestión y Desempeño del 11 de septiembre de 2024	
Fecha	2024/09/09	Fecha	2024/09/10	Fecha	2024/09/11