

PROTOCOLO DE PREVENCION Y ATENCION DE ACOSO LABORAL

El Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso de cualquier tipo, tiene un efecto negativo sobre el bienestar y la productividad laboral, presenta este protocolo como mecanismo para la prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral, al ser estas vulneradoras de la dignidad de persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadoras de efectos adversos en la salud, moral, confianza y autoestima de nuestros servidores.

Acorde con lo expuesto, el presente instrumento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por el legislador ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, lo anterior, propendiendo en todo momento para la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen el relacionamiento del talento humano.

1. Objetivo

Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual al interior del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil; en pro de fomentar la creación y fortalecimiento de un espacio de trabajo donde se prevenga y corrija cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales; entre ellos, el resto y la justicia, aunado a la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes.

2. Antecedentes normativos

La ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

A su vez, la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social “Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, entre otras, establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determino la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

3. Alcance

Con la adopción del presente instrumento se avanza en la prevención y atención del acoso laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, el Instituto de Cultura y Turismo de San Gil se compromete a adoptar las medidas preventivas y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas. Lo anterior, conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en el ambiente laboral, así como en el entorno más inmediato de los trabajadores, además de tener incidencia sobre la productividad y el clima organizacional de la entidad.

ACOSO LABORAL

5.1 ¿Cómo se define el acoso laboral?

De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el 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.

5.2 ¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el acoso 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.

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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 tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo 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 ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

5.3 ¿Cuáles con los sujetos del acoso laboral?

- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la ciudad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública, son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos, son sujetos participes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral, son sujetos participes del acoso laboral.

5.4 ¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral?

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

- b) Las expresiones injustas sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amanezcas de despido expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad queda demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extrañas a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos prerrogativos laborales y la imposición de deberes laborales.
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio a el sostenimiento o una situación de aislamiento social.

5.5 Tratamiento sancionatorio al acoso laboral

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta de disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

5.6 Obligaciones del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil

- Realizar actividades de sensibilización, prevención, y atención relacionada con prácticas y hechos de acoso laboral a todas las personas vinculadas al Instituto de Cultura y Turismo de San Gil.
- Realizar acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y a dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleve a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancias institucionales frente a las conductas de hostigamiento o acoso sexual.
- Realizar actividades de capacitación sobre solución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigida a todos los funcionarios de todos los niveles jerárquicos.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios de todos los niveles jerárquicos.
- Divulgar el contenido de este protocolo de prevención y atención al acoso laboral y acoso sexual a las personas del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil.
- Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del acoso laboral, las consecuencias y los procedimientos y actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.
- Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.