

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. PROCEDIMIENTO Y RUTA

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

OBJETIVO

General:

Definir y establecer los lineamientos institucionales sobre las acciones de prevención, orientación oportuna y mecanismos de denuncia frente a las conductas o situaciones asociadas al acoso laboral.

Específicos:

- Establecer las actividades de prevención del acoso laboral, con el propósito de disminuir la incidencia de casos.
- Determinar las alertas tempranas de conductas o situaciones asociadas al acoso laboral, para prevenir, atender y disminuir los efectos adversos en la salud física y mental de las y los colaboradores.
- Establecer las rutas de atención y orientación frente a conductas o situaciones asociadas al acoso laboral.
- Identificar las responsabilidades en los procesos de acompañamiento idóneo y de protección a las presuntas víctimas o colaboradores(as) que reporten conductas o situaciones asociadas al acoso laboral.
- Definir las responsabilidades de los diferentes actores que participan en la prevención, atención, corrección y sanción del acoso laboral.

MARCO NORMATIVO:

La Constitución Política de Colombia de 1991 incorpora varias disposiciones que velan porque las autoridades colombianas protejan a las mujeres frente a las diferentes formas de violencia y discriminación que se pueden presentar en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven.

El **Artículo 1º** de la Constitución Política señala que:

"Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general."

Acorde a lo expresado por la norma mencionada, se debe interpretar que en Colombia las personas deben ser tratadas en igualdad de condiciones sin importar su identidad sexual, género y raza.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

El **Artículo 13** establece que:

"Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

Dado lo anterior, en Colombia no se debe tener un trato diferencial por razones de género, raza o preferencia sexual, dada su prevalencia en el ordenamiento jurídico nacional y en tratados internacionales.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan." Dado lo anterior, en Colombia no se debería tener un trato diferencial por razones de género, raza, o preferencia sexual, dada su prevalencia en el ordenamiento jurídico nacional y en tratados internacionales.

La Ley 1016 de 2006 enmarca en Colombia una guía de trabajo la cual establece las medidas que se deben adoptar para prevenir y corregir el acoso laboral.

La Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones, según la cual los cargos del nivel directivo deben ser provistos en un 50 % por mujeres.

La Corte Constitucional en la Sentencia T-265/16 afirma que entre *"los principales instrumentos internacionales que contienen disposiciones relativas a la protección de los derechos de la mujer y a la proscripción de cualquier acto de violencia o discriminación en su contra pueden mencionarse los siguientes"*

El Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019. El mencionado Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo; protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo laboral, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual,

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

La Directiva Presidencial 01 de 2023 emitida por la Presidencia de la República de Colombia, establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

La Circular Externa 12 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública por la cual se dan lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección de la mujer

La Circular 0026 del 08 de marzo de 2023 del Ministerio de Trabajo, establece las medidas de 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.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo, acorde con la Ley 1016 de 2006, dispone medidas preventivas y correctivas en casos de acoso laboral, adicional informa y regula el Comité de Convivencia Laboral.

La Resolución 652 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

La Resolución 1356 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo, reglamenta la conformación Comité de Convivencia Laboral e indica las cualidades que deben tener los servidores públicos para conformar dicha junta.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL

Se adoptarán las siguientes medidas para la prevención de los casos de acoso laboral y contractual:

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

- Sensibilizar a los jefes inmediatos y demás figuras de autoridad en las conductas que constituyen Acoso Laboral “rompiendo mitos y esquemas de conducta”.
- Sensibilizar y culturizar a los colaboradores, en las conductas que constituyen Acoso Laboral, derechos y deberes.
- Realizar campañas indicando los canales de atención y la confidencialidad que reviste el procedimiento.
- Realizar campaña de socialización sensibilización y difusión del presente protocolo y ruta de atención.
- Capacitar a los funcionarios que atiendan los casos de Acoso Laboral.
- Diseñar actividades de promoción y prevención, encaminadas a iniciar o impulsar acciones puntuales que permitan de forma anticipada prevenir la aparición de conductas de Acoso laboral y contractual.

ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN Y MODALIDADES

Según el Artículo 2° de 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(...)"

Para la configuración del acoso laboral, se requiere que sean acciones sistemáticas, habituales, malintencionadas, con una duración determinada en el tiempo y dirigidas específicamente sobre una persona. No debe confundirse con situaciones de presión o de conflicto laboral surgidas por desacuerdos profesionales en el desarrollo de la relación de trabajo.

Modalidades generales:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral, la intimidad y el buen nombre, o cualquier comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.
2. **Persecución laboral:** Conducta reiterada o de evidente arbitrariedad cuyo propósito sea inducir la renuncia del empleado mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retrasarla (ocultamiento de insumos, documentos, correspondencia, destrucción de información, etc.).
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones con menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta que ponga en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Conforme al Artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá el acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de:

- Actos de agresión física.
- Expresiones injuriosas o ultrajes sobre la persona.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- Descalificación humillante en público.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- Asignación de deberes ajenos a la obligación laboral y el brusco cambio de lugar de trabajo sin fundamento técnico de la entidad.
- Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral ordinaria.
- Múltiples amenazas y denuncias disciplinarias infundadas.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales y exigencias abiertamente desproporcionadas.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en derechos y deberes.
- Negativa a suministrar materiales e información indispensables para el cumplimiento de la labor.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias o vacaciones cuando se cumplen los requisitos legales.
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso u ofensivo, o el aislamiento social provocado.

Nota sobre caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, conforme a la Ley 1010 de 2006.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

No constituyen acoso las situaciones de conflicto personal pasajero o aquellas destinadas a regular la operación legítima de la entidad, tales como:

- Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria legal de los superiores.
- Exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- Formulación de circulares, memorandos o evaluaciones orientadas a mejorar la eficiencia y medir el rendimiento bajo indicadores objetivos.
- Solicitud de deberes extras de colaboración necesarios para la continuidad del servicio.
- Actuaciones administrativas orientadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una justa causa legal.
- Exigencia de cumplir con los deberes ciudadanos (Art. 95 de la Constitución) y las obligaciones laborales normativas del sector público.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

El daño en la víctima puede manifestarse a nivel psicosocial y físico:

- **Problemas psicológicos:** Duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad de concentración, baja autoestima y aislamiento.
- **Problemas fisiológicos:** Dolores de estómago, cefaleas, náuseas y trastornos del sueño.
- **Problemas laborales:** Reducción de la satisfacción laboral, estrés, ausentismo, rotación de personal y disminución de la productividad.

CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE ATENCIÓN

El equipo encargado de atender estos casos estará integrado por los miembros del **Comité de Convivencia Laboral**. Ante impedimentos legales o de fuerza mayor de estos, se conformará por:

- Secretario(a) General (y líder de Talento Humano).
- Presidente de la Corporación (Representante legal y líderes de procesos).
- Mesa Directiva de la Asamblea Departamental.

Invitados:

- Líder de la Oficina Jurídica. Su participación será determinada por la Secretaría General y la Presidencia; al ser un profesional por Contrato de

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

Prestación de Servicios (CPS), su rol será estrictamente preventivo, de asesoría y acompañamiento, sin interferir en competencias disciplinarias.

El presente protocolo es un mecanismo institucional de orientación y atención inicial; su aplicación no sustituye ni reemplaza las competencias de las autoridades judiciales o disciplinarias competentes (como la Procuraduría).

SISTEMA DE CONTACTO E INFORMACIÓN

Las quejas por acoso laboral y/o contractual en la Asamblea Departamental de Santander se recepcionarán formalmente a través del correo electrónico:

secretariageneral@asambleadesantander.gov.co

El uso de este canal implica el consentimiento del usuario para el tratamiento de sus datos con fines de evaluación del riesgo, diseño de estrategias de prevención y medición de la eficacia de este protocolo. Las quejas anónimas también serán recepcionadas y tramitadas. La evaluación de satisfacción de las rutas se realizará mínimo una vez al año mediante encuestas a los colaboradores.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Se podrán aplicar las siguientes medidas, asegurando no desmejorar bajo ninguna circunstancia las condiciones laborales o contractuales de la presunta víctima:

- Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento interno.
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.
- Implementar mecanismos para salvaguardar el buen nombre de la víctima.
- Generar las acciones necesarias para asegurar que la víctima y el presunto agresor no trabajen en el mismo equipo o espacio físico, evitando la revictimización.

PROCEDIMIENTO Y RUTA DE ATENCIÓN INTERNA

Para el trámite de las quejas se seguirá estrictamente el siguiente orden:

1. **Presentación de la Queja:** Debe remitirse por escrito al correo secretariageneral@asambleadesantander.gov.co, indicando: nombre completo, documento de identidad, dependencia, identificación plena del presunto agresor, un relato detallado y cronológico de los hechos reiterativos, y las pruebas disponibles.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

2. **Recepción y Traslado:** La Secretaría General recibirá la queja y la remitirá bajo estricta reserva al Comité de Convivencia Laboral (o al equipo de atención) para analizar las medidas de protección oportunas.

3. **Gestión de Diálogo y Conciliación:**

- Se escuchará individualmente a las partes involucradas.
- El líder de Talento Humano, es decir, la Secretaría General promoverán un espacio de diálogo constructivo para llegar a soluciones efectivas.

(Nota: Bajo la Ley 1257 de 2008, se privilegiará el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada directamente con su agresor).

- De existir ánimo conciliatorio, se formulará un plan de mejora concertado y se plasmará en un acta de conciliación debidamente firmada, a la cual se le hará seguimiento periódico. De lo contrario, se firmará el acta de no conciliación.

4. **Trámite de Versiones Separadas:** Si la presunta víctima rechaza la mediación o no se llega a un acuerdo, dentro de los cinco (5) días siguientes se citará a las partes de forma separada para que rindan su versión oficial dentro de los diez (10) días posteriores, levantando acta o registro magnetofónico autorizado.

5. **Evaluación de Tipicidad:** Si el Comité determina que la conducta **no** constituye acoso laboral, informará la decisión al peticionario, quien quedará en libertad de acudir ante el Ministerio Público o las autoridades pertinentes.

6. **Remisión Externa:** En caso de no lograrse conciliación, persistir la conducta o incumplirse los planes de mejora, el Comité remitirá de inmediato el expediente a la **Procuraduría General de la Nación** por tratarse del sector público.

RESPONSABLES, DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

- **Responsable:** La Secretaría General de la Asamblea Departamental de Santander coordinará la socialización, implementación, seguimiento y evaluación de este protocolo, consolidando un registro reservado de casos.
- **Divulgación:** Se publicará en la página web institucional, correos masivos, capacitaciones internas y jornadas de sensibilización.

 Asamblea Departamental de Santander	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER Direccionamiento estratégico Políticas	FECHA: 22 de febrero de 2024 VERSIÓN: 01 CODIGO: PO-SIG-003
--	---	---

- **Actualización:** El protocolo se revisará y actualizará cada dos (2) años o ante modificaciones normativas directas, requiriendo la aprobación del Comité de Convivencia Laboral.

Implementación: Este documento ha sido diseñado por el equipo jurídico de apoyo a la gestión administrativa y MIPG, y La Secretaría General, y fue socializado ante los líderes de proceso en el Comité de Gestión y Desempeño No. 01-2026.