



RESOLUCION No. 0730
(24 ABRIL DE 2020)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL,
Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA -
CORPOGUAJIRA**

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de las atribuciones legales conferidas mediante Ley 99 de 1993,

CONSIDERANDO

Que la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA adelanta procesos dirigidos al fortalecimiento del Talento Humano y su clima laboral, a través de mecanismos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Que el Acoso Laboral, es un fenómeno que cada día toma mayor importancia dado los impactos que genera tanto en los trabajadores como en las empresas. El Acoso laboral se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o 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 a la renuncia del mismo.

Que a través la Ley 1010 de 2006 se adoptan medidas para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo como mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para proteger la salud mental y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente de laboral.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano establece como una acción para el fortalecimiento de la cultura organizacional la construcción de un protocolo de atención de situaciones de acoso laboral y sexual.

Que la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA promueve acciones y estrategias para el desarrollo de la calidad de vida laboral y mejoramiento de los ambientes de trabajo de sus colaboradores, por lo que excluye todo acto que se califique como Acoso laboral y Sexual en todos sus centros de trabajo.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la Política de prevención del Acoso Laboral y Sexual en La Corporación Autónoma Regional De La Guajira – Corpoguajira.

POLITICA DE PREVECIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Para la Corporación Autónoma Regional de la Guajira – CORPOGUAJIRA es prioritario el Talento Humano por lo que promueve ambientes de trabajo sanos y seguros adoptando mecanismos para la prevención de actos o expresiones que se describan como Acoso Laboral, incluyendo la participación de todos y cada uno de los niveles de la Corporación como pilar fundamental para el logro de una convivencia saludable en la entidad, por lo que CORPOGUAJIA establece:

- La Corporación se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los colaboradores para ser tratados con dignidad en el trabajo.
- Todo colaborador tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se consideren como Acoso Laboral, por lo que cada jefe de área fomentará la exclusión de estas.
- Conformar y mantener en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a las disposiciones legales.



RESOLUCION No. 0730
(24 ABRIL DE 2020)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA - CORPOGUAJIRA

- Cumplir con lo establecido en el Código General Disciplinario.
- Desarrollar actividades de educación y concientización orientadas a la prevención del Acoso laboral.
- Cumplir con las disposiciones legales vigentes que en materia de Prevención del Acoso Laboral se establezcan.

La Corporación implanta y vigila 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 que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del Comité de Convivencia Laboral.

Para el logro de lo anterior la Dirección General se compromete al desarrollo de la presente Política con el propósito de establecer una Cultura de Prevención que fortalezca el compromiso, relaciones interpersonales e imagen de la Corporación.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar el Protocolo para la prevención e intervención de conductas de Acoso Laboral y Sexual en La Corporación Autónoma Regional De La Guajira – Corpoguajira; el cual cuenta con los siguientes apartes:

OBEJTIVO GENERAL

Establecer Estrategias de Prevención e Intervención de situaciones de Acoso Laboral en la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.

OBEJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar actividades de Prevención del Acoso Laboral para evitar la ocurrencia de casos.
- Establecer mecanismos para la aplicación de actividades correctivas como medio de intervención temprana y disminución de consecuencias negativas.

POBLACION OBJETO

El presente protocolo aplica para todos los colaboradores que en la ejecución de su trabajo puedan verse expuestos a situaciones de Acoso laboral.

MARCO DE REFERENCIA LEGAL

LEY 1010 DE 2006.
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008.
LEY 1257 DE 2008.
LEY 1413 DE 2010.
LEY 1496 DE 2011.
DECRETO 4463 DE 2011.
RESOLUCIÓN 0652 DE 2012.
RESOLUCIÓN 1356 DE 2012.
LEY 1616 DE 2013.
DECRETO 1477 DE 2014.

GLOSARIO

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



RESOLUCION No. 0730
(24 ABRIL DE 2020)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA - CORPOGUAJIRA

un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).

Colaboradores: Servidores públicos, supernumerarios, pasantes y contratistas directos e indirectos que presten su servicio a la Corporación.

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 (Ley 1010 de 2006).

Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1622 de 2013).

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, 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 (Ley 1010 de 2006).

Experto: Psicólogo con posgrado en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo (Resolución 2646 de 2008).

Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador (Ley 1010 de 2006).

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 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 (Ley 1010 de 2006).

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 (Ley 1010 de 2006).

Población Objeto: Persona o grupo de personas expuestas a factores psicosociales, a quien(es) se dirige la acción o estrategia propuesta con el propósito de promover su salud o prevenir enfermedades.

Triangulación: Forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Violencia Laboral: Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (Organización Internacional del Trabajo, 2012).

FASES DE DESARROLLO DEL ACOSO LABORAL

Incidente Crítico.

Se genera un conflicto a partir del cual el trabajador empieza a ser criticado o perseguido.



RESOLUCION No. 0730
(24 ABRIL DE 2020)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL,
Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA -
CORPOGUAJIRA**

Acoso o Estigmatización.

Se identifican acciones cuya finalidad es causar daño, de forma sistemática.

Intervención por parte de la empresa.

El problema es conocido por los niveles de decisión de la empresa, generando acciones que pueden variar entre no hacer nada, conciliar o reubicar al trabajador.

Marginación o exclusión de la vida laboral.

El acosado termina abandonado o renunciando al trabajo.

MANIFESTACIONES CLÍNICAS DEL ACOSO LABORAL

PSICOPATOLÓGICAS	PSICOSOMÁTICAS	COMPORTAMENTALES
Reacciones de ansiedad.	Hipertensión arterial.	Reacciones auto y heteroagresivas.
Apatía.	Ataques de asma.	Trastornos alimenticios.
Reacciones de evasión.	Palpitaciones cardíacas.	Incremento en el consumo de drogas y alcohol.
Problemas de concentración.	Enfermedad coronaria.	Incremento en el consumo de cigarrillo.
Humor depresivo.	Dermatitis.	Disfunción sexual.
Reacciones de miedo.	Pérdida de cabello.	Aislamiento social.
Relatos retrospectivos.	Dolor de cabeza.	
Hiperreactividad.	Dolores articulares y musculares.	
Inseguridad.	Pérdida de balance.	
Insomnio.	Migraña.	
Pensamiento introvertido.	Dolor estomacal.	
Irritabilidad.	Úlceras estomacales.	
Falta de iniciativa.	Taquicardia.	
Melancolía.		
Cambios de humor.		
Pesadillas recurrentes.		

GRADOS DEL ACOSO LABORAL

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.