



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 PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA 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 PREVEACION 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 PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA 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 ESPECÍFICOS

- 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



**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL,
Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA 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 en 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 menoscabo 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 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 (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 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.

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL,
Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA 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 cardiacas.	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.

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 PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
 ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA -
 CORPOGUAJIRA**

Tercer Grado

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

PROTOCOLO DE PREVENCION E INTERVENCION FRENTE AL ACOSO LABORAL

Actividades de Prevención del Acoso Laboral.			
Definir Política.	Dar cumplimiento al código único disciplinario y las señaladas en el presente documento.	Realizar actividades de Psicoeducación.	Comité de Convivencia.

Implementación de Actividades de Intervención del Acoso Laboral.			
Identificación y evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales.	Intervención de conductas del Acoso Laboral.		
Intervenir de acuerdo a los resultados obtenidos en la en la identificación y evaluación.	Notificación del evento al CCL.		
Seguimiento y monitoreo.	Proceso de Conciliación.		
	Si.	No.	
	Formalizar acuerdos.	Reportar a la Dirección y autoridades competentes.	
	Realizar seguimiento de los acuerdos.	FIN	
	Verificar resolución de conflictos.		
	Si.	No.	
	Seguimiento y monitoreo.	Reportar a la Dirección y autoridades competentes.	
	FIN.	FIN.	

NORMAS DE CONVIVENCIA LABORAL

Responsabilidades de la Entidad.

- Promover el trabajo en condiciones justas y dignas para los trabajadores.
- 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 (de género, raza, religión, preferencia sexual o nacionalidad) a los trabajadores.
- Brindar capacitación para el desarrollo personal y profesional.

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 PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA -
CORPOGUAJIRA**

- 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 empresa.

Responsabilidades de los trabajadores.

- Realizar las actividades con responsabilidad y bajo los principios y valores de la empresa.
- Comprometerse con el logro de los objetivos de la empresa.
- 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 empresa.
- 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.
- 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 empresa.
- Evitar descalificar y desprestigar 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.

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 empresa.
- 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.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Agresión con medidas organizacionales.

- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo, así como juzgar el desempeño de una persona de manera o forma ofensiva.
- Restricciones a la posibilidad de hablar.
- Asignación de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales.
- Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.



**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL,
Y SE ESTABLECE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA -
CORPOGUAJIRA**

- Exigencias de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, cambios sorpresivos del turno laboral o la exigencia permanente de laborar en días festivos sin fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- Cambios del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia, principios o valores.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Sometimiento a situaciones de aislamiento social mediante el constante cuestionamiento de las decisiones de una persona, la asignación de tareas degradantes, sin sentido o poco útiles o la no asignación de tareas.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.

- Prohibir o restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de gestos o miradas, o de no comunicarse directamente con ella.
- Tratar a una persona como si no existiera, ignorarla.

Agresión física.

- Ofertas, exigencia o violencia sexual.
- Observación, miradas atrevidas no consentidas o no aceptadas.
- Amenazas de agresión física.
- Maltrato físico, independientemente de sus consecuencias.

Agresión a las actitudes de la víctima.

- Expresiones injuriosas o ultrajantes 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.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Críticas o comentarios descalificantes a las actitudes y creencias políticas.
- Críticas o comentarios descalificantes a las actitudes y creencias religiosas.
- Burlas, críticas o comentarios descalificantes sobre la apariencia física, la forma de vestir, las actitudes, conductas o comportamiento de la persona.
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

Agresiones verbales.

- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes al trabajo de la persona.
- Amenazas verbales (incluyendo las amenazas de despido).
- Comentarios, chistes o bromas sexistas o degradantes.

Rumores.

- Hablar mal de la persona.
- Difundir rumores.

X..



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 PREVENCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA -
CORPOGUAJIRA

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Situaciones aisladas.
- Actos destinados a exigir disciplina.
- Comunicaciones, circulares o memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.
- Realización de evaluaciones en función de los objetivos e indicadores de desempeño laboral.
- Solicitar la realización de horas extras cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo y/o de las funciones y responsabilidades del cargo.

INDICADOR DE GESTION

No. Actividades ejecutadas x 100

No. Actividades Programadas.

ARTICULO Tercero: La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Riohacha, a los,

SAMUEL SANTANDER LANAO ROBLES
Director General.

Proyectó: E.Perez.
Revisó: F.Molina.
Validó: M.López
Aprobó: A. Pabon.