
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	PGTH-DPPALSCVG-023
		Versión: 001
		Fecha de aprobación 31/07/2020
		Página 1 de 8

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar -ICULTUR-, en pro de generar un ambiente laboral sano y en armonía para todo su Talento Humano, establece la presente Política de Prevención de Acoso Laboral, Sexual y Contra la Violencia de Género, como mecanismo de compromiso organizacional establecido para todos los niveles de la entidad, con el ánimo de ejecutar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la intimidad, la honra y la salud mental, ofreciendo a todos sus colaboradores las mismas oportunidades de éxito y de desempeño; dicha declaración se convierte en la columna vertebral de una serie de estrategias e instrumentos con las que se busca erradicar todo tipo de conductas de acoso, y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Todos los empleados (as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte **El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar -ICULTUR-** se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los colaboradores de ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en el diseño, desarrollo e implementación de estrategias tendientes a la prevención contra el acoso laboral en el entorno laboral.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	PGTH-DPPALSCVG-023
		Versión: 001
		Fecha de aprobación 31/07/2020
		Página 2 de 8

Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente política 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.

En este contexto, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. 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.

Conductas que constituyen acoso laboral. 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 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede 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 extraños 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;



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA
DE GÉNERO

PGTH-DPPALSCVG-023


Versión: 001

Fecha de aprobación
31/07/2020

Página 4 de 8

- 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 y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables 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 o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Por lo tanto, **El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar** se compromete específicamente a: Implementar un Protocolo de atención frente a todo tipo de acoso en el entorno laboral.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	PGTH-DPPALSCVG-023
		Versión: 001
		Fecha de aprobación 31/07/2020
		Página 5 de 8


- Realizar actividades de sensibilización y/o capacitación sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, acoso laboral y sus consecuencias, dirigido a todos los niveles del Instituto, con el fin de que se rechacen posibles situaciones de acoso, y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Establecer mecanismo escrito 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 trabajador.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral -CCL-.
- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Promover la participación de los colaboradores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar e impulsar todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima organizacional y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento de la productividad y rendimiento de las capacidades del Talento Humano.
- Garantizar que cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Ruta de atención ante potenciales casos de abuso laboral:

. Presentación de la Denuncia:

- **Canales de Denuncia:**

- El trabajador puede presentar la denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral, la Oficina de Talento Humano, o a través de los canales confidenciales designados (línea telefónica, correo electrónico, buzón de sugerencias).
- La denuncia puede ser verbal o escrita. Si es verbal, se debe levantar un acta detallada.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	PGTH-DPPALSCVG-023
		Versión: 001
		Fecha de aprobación 31/07/2020
		Página 6 de 8

- **Contenido de la Denuncia:**

- Identificación del denunciante y del denunciado.
- Descripción detallada de los hechos constitutivos de acoso laboral, incluyendo fechas, lugares y testigos.
- Pruebas o evidencias que respalden la denuncia (correos electrónicos, mensajes, testimonios, etc.).

2. Recepción y Registro de la Denuncia:

- **Registro Formal:**

- La denuncia se registra en un libro o sistema de registro, asignándole un número de radicación.
- Se entrega al denunciante un comprobante de recepción.

- **Evaluación Preliminar:**

- El Comité de Convivencia Laboral o la Oficina de Talento Humano realiza una evaluación inicial para verificar si los hechos denunciados pueden constituir acoso laboral.
- Se determina la viabilidad de iniciar una investigación.

3. Investigación:

- **Designación del Investigador:**

- Se designa un investigador imparcial (miembro del Comité, funcionario de Talento Humano o un tercero externo) para llevar a cabo la investigación.

- **Recopilación de Pruebas:**

- Se realizan entrevistas con el denunciante, el denunciado y los testigos.
- Se recopilan documentos, correos electrónicos, mensajes y cualquier otra evidencia relevante.

- **Garantía del Derecho a la Defensa:**

- Se garantiza al denunciado el derecho a conocer los cargos en su contra y a presentar sus descargos.
- Se permite al denunciado presentar pruebas y solicitar la práctica de pruebas.

- **Elaboración del Informe de Investigación:**


- El investigador elabora un informe detallado con los resultados de la investigación, incluyendo un análisis de las pruebas y las conclusiones.

4. Intervención del Comité de Convivencia Laboral:

- **Análisis del Informe:**

- El Comité analiza el informe de investigación y las pruebas recopiladas.

- **Audiencia de Conciliación (Opcional):**

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	PGTH-DPPALSCVG-023
		Versión: 001
		Fecha de aprobación 31/07/2020
		Página 7 de 8

- Si es posible y deseable, el Comité puede convocar a una audiencia de conciliación para buscar una solución amigable entre las partes.
- **Recomendaciones:**
 - El Comité emite recomendaciones a la dirección del Instituto, que pueden incluir:
 - Medidas de protección para la víctima.
 - Medidas disciplinarias para el agresor.
 - Planes de mejora para el ambiente laboral.

5. Decisión y Sanciones:


- **Decisión de la Dirección:**
 - La dirección del Instituto toma una decisión basada en las recomendaciones del Comité y el informe de investigación.
- **Sanciones:**
 - Si se determina que hubo acoso laboral, se aplican las sanciones correspondientes, que pueden incluir:
 - Amonestaciones verbales o escritas.
 - Suspensión del contrato.
 - Terminación del contrato.
 - Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la conducta.
- **Notificación de la Decisión:**
 - Se notifica la decisión a las partes involucradas.

Seguimiento y Monitoreo:

- **Medidas de Seguimiento:**
 - Se realizan seguimientos periódicos para verificar el cumplimiento de las medidas de protección y las sanciones.
 - Se monitorea el ambiente laboral para prevenir futuros casos de acoso.
- **Evaluación del Proceso:**
 - Se evalúa la eficacia del protocolo y se realizan ajustes si es necesario.

Consideraciones Adicionales:

- Es fundamental garantizar la confidencialidad en todo el proceso.
- Se debe brindar apoyo psicológico y jurídico a la víctima.
- Se debe capacitar a los funcionarios sobre acoso laboral y prevención.
- Es necesario establecer una ruta de atención Psicosocial para la víctima.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	PGTH-DPPALSCVG-023
		Versión: 001
		Fecha de aprobación 31/07/2020
		Página 8 de 8

Este protocolo busca garantizar un proceso justo, transparente y eficaz para la atención de casos de acoso laboral.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que el Instituto lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.



LINA PAOLA RODRIGUEZ FERNANDEZ
Director General

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
José Edinson Cuero Castillo Jefe Oficina de Control Interno 13/02/2024 	Vaneza Dager Tamayo Director Administrativa y financiera 20/02/2024 	Comité Institucional de Gestión y Desempeño 31/02/2024