	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE CERO ACOSO LABORAL, LABORAL SEXUAL Y DESCONEXIÓN LABORAL EN INDEPORTES ANTIOQUIA


EL GERENTE DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA - INDEPORTES ANTIOQUIA, en uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas en la Ordenanza Departamental 8E del 1° de marzo de 1996,

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
2. En el año 2006, se expidió la Ley 1010 con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.
3. A su vez, la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo 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.
4. Igualmente, la Resolución No. 0652 del 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, del Ministerio del Trabajo, estableció la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
5. La ley 1257 de 2008 tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
6. A través de la ley 2191 de 2022 se regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales, legales y reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones que le permita al empleado conciliar la vida personal, familiar y laboral. Conductas persistentes y demostrables de vulneración de derecho a la desconexión laboral que podrá ser constitutiva de acoso laboral en los términos definidos en la ley 1010 de 2006.



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



7. En cumplimiento de la normativa vigente y entendiendo la importancia que tiene en la salud física y mental de sus servidores públicos el acoso de cualquier tipo y como este influye negativamente en la productividad laboral, esta política pretende establecer pautas básicas de conducta que promuevan un ambiente de convivencia laboral adecuado, prohibiciones y mecanismos de denuncia de casos por presunto acoso laboral, así como acoso sexual, al ser éstas, vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y la salud de los servidores de la Entidad.

8. La Corte Constitucional en sentencia T -400 de 2022 señaló frente al alcance del acoso sexual en el ámbito laboral “...que puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil. En efecto, dado que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual: (i) chantaje, condición de empleo o quid pro quo: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo...”

9. De acuerdo con lo anterior, para el año 2023, como resultado del proceso de Negociación Colectiva llevada a cabo entre Indeportes Antioquia y la Asociación de Empleados Públicos de Antioquia – ADEA, se acordó la formulación e implementación de una política de cero acosos laborales con jornadas pedagógicas de socialización y sensibilización para el personal de la Entidad.

10. Es así como, Indeportes Antioquia, producto de la presente política, ha formulado el protocolo para la prevención del acoso laboral y el protocolo para la prevención y atención de casos de acoso sexual laboral.

En mérito de lo expuesto,


RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR la política de Desconexión laboral y de Cero Acoso Laboral y Sexual Laboral en Indeportes Antioquia, por medio de la cual se compromete a identificar, prevenir, corregir y sancionar, según la normatividad vigente y el debido proceso, las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, todo ultraje a la dignidad humana que en virtud de las relaciones de trabajo, se ejerzan sobre quienes realizan sus actividades como servidores públicos de esta Entidad, y a cumplir y hacer cumplir la



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

CO-SC5133-1

	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



Constitución, así como las leyes, decretos y resoluciones que se expidan para promover la convivencia laboral.

Basados en estas premisas, Indeportes Antioquia tiene como propósito generar una conciencia colectiva de sana convivencia en los lugares de trabajo y para ello implementará diversas acciones que prevengan el riesgo psicosocial, promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, así como la desconexión laboral para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados, y fortalezcan las relaciones armónicas entre todos sus integrantes.

Indeportes Antioquia hará seguimiento y control del cumplimiento de esta política a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, del Comité de Convivencia Laboral, del COPASST y de las estructuras e instancias adicionales que en la Entidad se estime conducente designar para tal fin.

Para el desarrollo de esta política se establecen el protocolo para la prevención del acoso laboral y el protocolo para la prevención y atención de casos de acoso sexual laboral, formulados en documentos anexos que hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente política se regirá por las siguientes condiciones:

OBJETIVOS:

1. Promover y mantener ambientes de trabajo armoniosos en las instalaciones, sedes, escenarios, y demás espacios en los que se desarrollen relaciones de trabajo en Indeportes Antioquia, mediante la sensibilización y promoción de buenas prácticas de comportamiento social y de desconexión laboral, con el propósito de favorecer espacios de trabajo seguros como medidas preventivas, y el establecimiento de canales de atención y denuncia para las acciones correctivas.
2. Definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual laboral al interior de Indeportes Antioquia.


ALCANCE:

Con la adopción del presente Instrumento se avanza en la prevención y atención de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección; por tal motivo, Indeportes Antioquia se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, 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 ámbito 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.



Indeportes Antioquia
 calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

CO-SC5133-1

	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



RESPONSABILIDADES

Alta Dirección

1. Velar por el cumplimiento de la política y lineamientos respecto a la prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral.
2. Implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y las políticas y acciones que se deriven de éste.
3. Proveer los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios.
4. Poner a disposición los medios y herramientas necesarias para la implementación de las acciones de prevención y control derivados de la presente política.
5. Participar activamente en el diseño e implementación de alternativas para el control y medidas de prevención.

Por lo servidores

Acatar los lineamientos dados por la Entidad para asegurar la Desconexión laboral, y prevenir el acoso laboral y sexual laboral.

Prevenir incurrir en conductas de acoso laboral y sexual laboral

DEFINICIONES

Trabajo: toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.


Factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores(as) o en el trabajo.

Protector psicosocial: condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del colaborador.

Condiciones de trabajo: todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



Estrés: respuesta de un individuo tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física: esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el individuo en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a), funcionario(a) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. El acoso sexual laboral es una forma de acoso laboral, y a su vez es uno de los ámbitos del acoso sexual, en la que la víctima puede ser cualquier persona, sin importar su sexo u orientación sexual¹.

Acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”). Artículo 210 A. CODIGO PENAL


Efectos en la salud: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Desconexión laboral: Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones

¹ Alcaldía Mayor de Bogotá: <https://www.idiger.gov.co/documents/20182/1272370/TH-DE-03+Documento+externo+protocolo+para+la+prevenci%C3%B3n+del+acoso+laboral+y+del+acoso+sexual+laboral+mediante+la+divulgaci%C3%B3n+de+los+mecanismos+y+procedimientos+de+denuncia+V1+%281%29.pdf/c5d942f1-5031-4c46-a13d-7fca6fac0add>



	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS EN LA LEY DE ACOSO LABORAL:

- El trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad
- La intimidad
- La honra.
- La salud e integridad física y mental de los(as) servidores(as).
- La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la entidad.


ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA

Indeportes Antioquia, ha diseñado y establecido la presente política de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, con el fin de brindar ambientes laborales armoniosos, en pro del beneficio de la dignidad humana, la salud mental, la intimidad, la honra y el respeto por los derechos humanos, mediante la promoción de una conciencia colectiva de sana convivencia, trabajo en equipo, basado en relaciones de respeto entre compañeros y entre éstos y superiores jerárquicos; de tal forma, que se propicie la mejora del clima laboral y de la cultura de cero tolerancia frente a actos de acoso laboral y acoso sexual laboral en el personal de la Entidad, independiente de la vinculación y/o modalidad de contratación. Esta política contiene las siguientes estrategias:

- a) Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral.
- b) Adoptar un protocolo y/o procedimiento interno, conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que enmarquen acoso laboral y acoso sexual laboral.
- c) Promover actividades de sensibilización y capacitación en actividades que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, de tal forma, que se promueva la importancia de los valores y el buen trato, en pro del favorecimiento del clima laboral.
- d) Divulgar los mecanismos y protocolos de la denuncia de conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral, por medio de capacitaciones y estrategias de comunicación interna.
- e) Establecer y velar porque la emisión de comunicaciones a través de medios digitales, la programación de reuniones, citaciones y eventos, de índole laboral no tengan lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente.



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

	RESOLUCIÓN	F-GD-30	Versión:03
			Aprobación: 25/02/2020

Radicado: S 2023001068
Fecha: 03/11/2023
Tipo: RESOLUCIONES
Destino: OFICINA DE TALENTO



f) Promover la libertad en la utilización por parte del emisor de mensajes de las herramientas de programación que puedan estar disponibles en los sistemas de correo electrónico o mensajería, así como promover la redacción de mensajes automáticos de respuesta en las diversas plataformas de mensajería, en las cuales los servidores, durante periodos de ausencia, licencias, vacaciones, viajes, indiquen las fechas en las que no estarán disponibles y designar el correo o los datos de contacto de la persona que hará el reemplazo o respaldo del trabajador durante su ausencia

Indeportes Antioquia validará periódicamente estas medidas, ampliará y modificará las acciones que favorezcan el bien común y el objeto de la desconexión laboral que se establece en esta política.

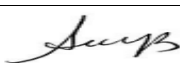
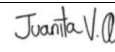

ARTÍCULO TERCERO: Integrar la presente política con los demás planes, políticas y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Indeportes Antioquia.

ARTÍCULO CUARTO: Ordenar a la Oficina de Talento Humano que, en cada vigencia, de ser necesario, actualice la política y/o los protocolos de prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de su expedición.

PÚBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS IGNACIO URIBE TIRADO
GERENTE

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Lucy Audrey Beltrán Zambrano Profesional Especializada Oficina de Talento Humano		01/11/2023
Revisó	Juanita Vallejo Quintero Abogada contratista - Gerencia		02/11/2023
Aprobó	Claudia Patricia Vélez Escobar Jefe Oficina de Talento Humano		02/11/2023
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180, Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co