

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</b>	Código: DPE-PO-14-V1
	Proceso Direccionamiento Estratégico	Fecha de Vigencia: 26/06/2025

### Tabla de Contenido

1. MARCO CONCEPTUAL.....	2
2. MARCO NORMATIVO .....	2
3. OBJETIVO.....	3
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS.....	3
5. MÉTODO .....	4
6. CONTROL DE CAMBIOS .....	4

Elaborado por:	Aprobado por:	Registrado SIG:
<b>ORIGINAL FIRMADO</b>  <b>MAYRA LISETH BELTRÁN</b> CPS Profesional	<b>ORIGINAL FIRMADO</b>  <b>LUIS CARLOS LONDOÑO VARGAS</b> Director General	<b>ORIGINAL FIRMADO</b>  <b>NATALIA ALEXANDRA LEYVA QUIJANO</b> Subdirectora General
<b>MABEL LARA AGUDELO</b> CPS Profesional		

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</b>	Código: DPE-PO-14-V1
	Proceso Direccionamiento Estratégico	Fecha de Vigencia: 26/06/2025

## 1. MARCO CONCEPTUAL

En Colombia, el acoso laboral está regulado por la Ley 1010 de 2006, la cual define este fenómeno como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de su empleador, jefe, compañero o subordinado, con el propósito de infundir miedo, intimidación, terror y angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Esta ley establece seis (06) modalidades de acoso laboral:

1. Maltrato laboral
2. Persecución laboral
3. Discriminación laboral
4. Entorpecimiento laboral
5. Inequidad laboral
6. Desprotección laboral.

En coherencia con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Instituto de Turismo del Meta reconoce al talento humano como su activo más valioso y el factor clave para el cumplimiento de la gestión, los resultados y los objetivos institucionales. Bajo esta premisa, se hace evidente la necesidad de implementar acciones orientadas a prevenir y atender situaciones que involucren conductas que atenten contra la dignidad, integridad, salud o moral de las personas, o que constituyan formas de acoso o cualquier tipo de violencia basada en discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, condición socioeconómica, entre otras.

Por lo tanto, cualquier servidor público que sea víctima de acoso laboral, sin importar la modalidad, podrá presentar una objeción y/o reclamo conforme a lo establecido en el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral, en armonía con esta política. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral será el encargado de atender los casos que se presenten entre el personal de planta del Instituto de Turismo del Meta.

## 2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1010 de 2006:** “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- **Ley 2209 de 2022:** “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de ley 1010 de 2006.”
- **Ley 2365 de 2024.** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</b>	Código: DPE-PO-14-V1
	Proceso Direccionamiento Estratégico	Fecha de Vigencia: 26/06/2025

- **Resolución 2646 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y define 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.
- **Resolución 0652 de 2012** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral
- **Resolución 1356 de 2012** Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012 y establece algunas condiciones propias de la conformación y funcionamiento del comité de convivencia, como la posibilidad de su centralización, el número de trabajadores para su conformación, los requerimientos de los postulantes y la periodicidad de las reuniones ordinarias.

### 3. OBJETIVO

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el compromiso institucional de reconocer y garantizar el derecho de todas las personas a desempeñarse en un entorno laboral libre de discriminación, hostigamiento y cualquier conducta que limite o altere su bienestar. mediante la implementación de medidas efectivas de prevención y atención del acoso laboral, así como la promoción de espacios de conciliación orientados a la reconstrucción y el fortalecimiento de un ambiente laboral respetuoso, seguro y saludable.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar estrategias de sensibilización dirigidas a todos los niveles de la entidad, con el fin de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad en el entorno laboral.
- Establecer protocolos internos claros y confidenciales para la atención, conciliación y resolución de situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Fortalecer la socialización de los canales de atención de acuerdo a los protocolos internos.

### 4. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

El Instituto de Turismo del Meta, comprometido con la promoción de un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y respetuoso, reconoce la importancia de proteger la salud mental y los derechos fundamentales de sus colaboradores. Por ello, adopta medidas orientadas a prevenir toda forma de acoso laboral:

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL</b>	Código: DPE-PO-14-V1
	Proceso Direccionamiento Estratégico	Fecha de Vigencia: 26/06/2025

### Compromisos del Instituto de Turismo del Meta

Promover un ambiente laboral respetuoso, digno, saludable y libre de cualquier forma de violencia o acoso.

- Garantizar la Conformación del Comité de Convivencia Laboral de la entidad, mediante acto administrativo.
- Fomentar una cultura organizacional basada en la equidad, la tolerancia, el respeto y la solución pacífica de conflictos
- Socializar la política de prevención de acoso laboral a y el Código de Integridad a todos los niveles de la Entidad.
- Publicar, divulgar y actualizar la política cada vez que la Entidad lo considere pertinente.
- Establecer protocolos internos para prevenir y gestionar el acoso laboral en la entidad.
- El Comité de Convivencia Laboral es responsable de velar por el trámite oportuno de las quejas y garantizar el debido proceso y confidencialidad a los implicados. Así mismo deberá salvaguardar la información recolectada.

### Compromisos de los funcionarios y servidores.

- Los servidores públicos ante un presunto acoso laboral deben presentar queja a nombre propio ante el Comité de Convivencia Laboral.
- Los contratistas como servidores públicos deben dar a conocer, a nombre propio o anónima, acciones de acoso laboral para tomar medidas preventivas que favorezcan un ambiente laboral sano y respetuoso
- Los servidores públicos se comprometen a la práctica y fomentar en el marco del Código de Integridad establecido en la entidad el respeto, la honestidad, el compromiso, la justicia, la diligencia, la vocación del servicio y la empatía.

## 5. MÉTODO

La implementación de la presente Política se hará según lo establecido en el Protocolo de Atención y Prevención de Acoso Laboral del Instituto de Turismo del Meta y demás herramientas e instrumentos que se diseñen para tal fin.

## 6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCION MODIFICACIONES
01	26/06/2025	Primera versión de la Política de Acoso Laboral