



RESOLUCIÓN No. 095
(Abril 12 de 2023)

"Por medio del cual se adopta la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER"

La Directora del Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER, en uso de sus facultades legales, y en especial las consagradas en el Decreto 535 de Mayo 31 de 1995 y por el Decreto 1072 de 2016

CONSIDERANDO:

Que, 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.

Que la 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", define el acoso laboral como 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.

Que la misma puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

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

Que el artículo 9 ibidem establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral en los siguientes términos:

1. *Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.*
2. *La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.*
3. *Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.*

PARÁGRAFO 1o. (Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006.) Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su



**RESOLUCIÓN No. 095
(Abril 12 de 2023)**

"Por medio del cual se adopta la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER"

incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2o. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PARÁGRAFO 3o. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Que el artículo 2.2.4.6.3. del Decreto 1072 de 2015 señala que la "Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones".

Que el artículo 13 numeral 1.1. de la Resolución 2436 de 2008 "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", impone la obligación a los empleadores de formular una política clara, dirigida a prevenir el acoso laboral, incluyendo el compromiso por parte del empleador y los trabajadores de promover un ambiente de convivencia laboral.

Que el artículo 14 ibidem, establece 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.

Que la Resolución 0652 de 2012 del Ministerio de Trabajo, modificada por la Resolución 01356 de 2012, estableció el Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas como medida de preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, en aras de dar cumplimiento al papel preventivo y para la generación de ambientes laborales sanos y amables entre servidores públicos y superiores jerárquicos.

Que mediante la Resolución 013 del 28 de Enero de 2022, por la cual "Se establece el Reglamento Interno y Creación del Comité de Convivencia Laboral del Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER, tiene por objeto la prevención de conductas de acoso laboral, además de procurar por medio de las actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica, promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos del instituto.

Que por lo anterior corresponde adoptar e implementar la política de prevención contra el acoso laboral.

En mérito de lo anteriormente expuesto,



RESOLUCIÓN No. 095
(Abril 12 de 2023)

"Por medio del cual se adopta la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETO. Adoptar la Política para la prevención del acoso laboral, la cual hace parte integral como anexo del presente acto administrativo, que servirá como guía del Comité de Convivencia Laboral del instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena IDER.

ARTÍCULO SEGUNDO. CUMPLIMIENTO: Para el cumplimiento de esta política, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena IDER y los miembros del Comité de Convivencia Laboral, se comprometen a implementar y vigilar lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, y a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral.

ARTÍCULO TERCERO. SOCIALIZAR. La política de prevención de acoso laboral, por medio de capacitaciones, inducciones y reinducciones.

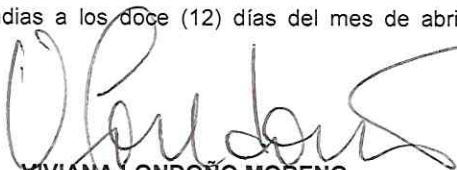
ARTÍCULO CUARTO. PUBLICACIÓN. Publicar la presente Resolución en la página Web oficial del IDER y comuníquese a través de los medios de comunicación internos.

ARTÍCULO QUINTO: REVISIÓN. La política de prevención de acoso laboral, será revisada por lo menos una vez al año para su actualización.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Cartagena de Indias a los doce (12) días del mes de abril del año dos mil veintitrés (2023)


VIVIANA LONDOÑO MORENO
Directora IDER

Revisó : Olga Lucia Nieves Oyola – P.E. Talento Humano.

VoBo : María Carolina Carballo Guerrero – Directora Administrativa y Financiera

Revisó : María Camila De Leon Puello – Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó : Guillermo Arrázola Negrette - Asesor Externo Oficina Asesora Jurídica

Proyectó : Glenda Luz Torres Julio – Asesora Externa Profesional SG-SST.



RESOLUCIÓN No. 095
(Abril 12 de 2023)

"Por medio del cual se adopta la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER"

ANEXO

POLITICA DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL

El Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER consciente de la importancia de brindar ambientes laborales armoniosos, en beneficio de la dignidad humana, la salud mental y el respeto por los derechos humanos, desarrolla actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en equipo, en condiciones equitativas y justas; el respeto entre compañeros y superiores inmediatos, procurando que se proteja la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad de expresión y creencias.

Por su parte el Instituto Distrital de Deporte y Recreación de Cartagena – IDER se compromete a:

- Generar los mecanismos que garanticen la investigación, sanción, socialización y protección de las víctimas de conductas que constituyan acoso laboral, manera oportuna.
- Luchar contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en el Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dar cumplimiento a las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, 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 - COCOLA.
- Establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.

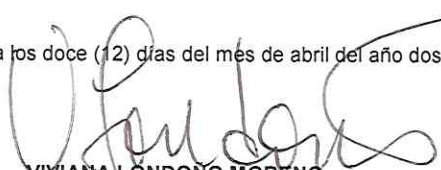
Para la implementación, difusión y cumplimiento de la presente política, la Dirección asigna los recursos físicos, técnicos, económicos y humanos necesarios.




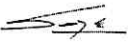
El no cumplimiento de esta política será considerado una falta disciplinaria y como tal se le dará el manejo contemplado en la normativa vigente.

La presente política será revisada como mínimo una vez al año y modificada siempre y cuando se requiera.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Cartagena de Indias a los doce (12) días del mes de abril del año dos mil veintitrés (2023)


VIVIANA LONDOÑO MORENO
Directora IDER

- Revisó : Olga Lucia Nieves Oyola – P.E. Talento Humano. 
- VoBo : María Carolina Carballo Guerrero – Directora Administrativa y Financiera 
- Revisó : María Camila De Leon Puella – Jefe Oficina Asesora Jurídica 
- Revisó : Guillermo Arrázola Negrette - Asesor Externo Oficina Asesora Jurídica 
- Proyectó : Glenda Luz Torres Julio – Asesora Externa Profesional SG-SST. 