

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - ESTADOBUENA - CÚCUTA - FRIEBURGIA	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-FO-085
	POLITICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 02

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL, BUEN TRATO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1. **OBJETIVO:** establecer la política de prevención del acoso laboral y acoso laboral sexual con el fin de establecer los mecanismos para prevenir, conocer y sancionar las conductas que se puedan relacionar con el acoso laboral a Funcionarios Públicos y contratistas del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**.

2. **ALCANCE:** Aplica para todos los Funcionarios Públicos y contratistas del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**.

3. DEFINICIONES

- **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.
- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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
- **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
- **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.
- **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
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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 ✓

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLUYDIGERANCA - COTÓN - FRECUERISTA	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-FO-085
	POLITICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 02

4. RESPONSABLES

Alta Dirección: asignación de recursos necesarios para la adquisición, cambio y mantenimiento de los Elementos de Protección Personal EPP

Profesional Especializado - área Seguridad y Salud en el trabajo: Responsable de actualizar las políticas y lineamientos en cuanto al SG-SST

Funcionarios Públicos y contratistas responsables de cumplir con cabalidad la política establecida.

- 5. CONDICIONES GENERALES :** de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en el Artículo 2 “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” adicionalmente en la Ley 2365 de 2024 artículo 2 “se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia”

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- 6.1 Decreto 614 de 1984 – Presidencia de la Republica
- 6.2 Ley 1010 de 2006 – Congreso de la Republica
- 6.3 Resolución 652 de 2012 – Ministerio de Trabajo
- 6.4 Resolución 1356 de 2012 – Ministerio de Trabajo
- 6.5 Decreto 1072 de 2015 – Ministerio de Trabajo
- 6.6 Resolución 0312 de 2019 - Ministerio de Trabajo
- 6.7 Ley 2209 de 2002 – Congreso de la Republica
- 6.8 Circular 026 de 2023 – Ministerio de Trabajo
- 6.9 Circular 055 de 2024 – Ministerio de Trabajo
- 6.10 Ley 2365 de 2024 – Congreso de la Republica

7. NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE

Véase matriz de requisitos legales del proceso

8. DESARROLLO Y DESCRIPCION



	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-FO-085
	POLITICAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 02

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL, BUEN TRATO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

En el **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** los Funcionarios y contratistas, tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, discriminación y represión moral o física, es por eso que está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus colaboradores, implementando mecanismos que erradiquen el acoso laboral.

En el **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** como estrategia principal se determina la conformación del Comité de Convivencia Laboral con quien se establecerán las actividades tendientes a generar conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten la vida y el buen clima laboral, donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y el libre albedrío en los lugares de trabajo.

El **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** adopta un procedimiento adecuado y efectivo para el trámite de las quejas de acoso laboral y/o acoso sexual laboral u otras formas de violencia basadas en la normatividad legal vigente incorporando la transversalización del enfoque diferencial interseccional de género.

El **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** implementara acciones de prevención, control e intervención enfocadas en el riesgo psicosocial fomentando una cultura de no violencia basada en genero contras mujeres y personas de sectores sociales LGBTIQ (circular 026 de 2023) entre sus funcionarios y contratistas, contando para ello con la participación, compromiso y responsabilidad que permitan generar una conciencia colectiva de sana convivencia.

El **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a fin de salvaguardar la información que sea recolectada y a la vez dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno a la convivencia o al acoso laboral a través del comité de convivencia laboral (Ley 2365 del 2024, Resolución 2646 de 2008 y según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012, circular 026 de 2023) o nueva normatividad legal que se emita.

La presente política aplica para todos los centros de trabajo donde **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** desarrolle actividades laborales, será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

Firmado el día **12 MAR 2025**



John Manuel Delgado Nivia
 DIRECTOR GENERAL

Proyectó: Claudia Juliana Vivas Pabón - CPS-SST
 Revisó: Néstor Castro Neira Presidente COPASST
 Revisó: Diego Fernando Ávila Aguilar - Profesional Especializado SG
 Aprobó: Gerson Vega Vargas - Secretario General



