




Instituto Municipal
de Empleo y Fomento
Empresarial

E-GPE-DT07

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1.0	28/12/2017	Creación del documento. Adopción mediante Resolución 121.
2.0	30/10/2018	Actualización del Documento.
3.0	27/08/2021	Actualización del Documento.
4.0	28/03/2025	Actualización del Documento
5.0	17/03/2026	Actualización del Documento

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE PLANEACION ESTRATEGICA	Fecha creación del formato: 28/12/2017	
		Código: E-GPE-DT07	Versión:5.0
POLÍTICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL			

1. Objetivo

La presente política tiene como objetivo establecer los lineamientos integrales para la prevención, identificación, atención, gestión y seguimiento de conductas que puedan constituir acoso laboral en el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, garantizando la protección de la dignidad humana, la salud física y mental, el trabajo decente y la convivencia armónica en el entorno laboral. Esta política se desarrolla conforme al marco jurídico vigente y en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, como parte de las acciones institucionales orientadas a la gestión del riesgo psicosocial.

2. Alcance

La presente política aplica a todas las personas que desarrollen actividades en el IMEBU, independientemente de su modalidad de vinculación, incluyendo servidores públicos de carrera administrativa, provisionales o de libre nombramiento y remoción, contratistas de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, pasantes, practicantes, estudiantes en judicatura, personal en misión, voluntarios y terceros que presten servicios dentro de la entidad. El cumplimiento de esta política es obligatorio y constituye parte integral de las obligaciones institucionales relacionadas con la convivencia laboral, la disciplina, la prevención del riesgo psicosocial y el autocuidado.

3. Marco Normativo

La Política Institucional de Prevención, Atención y Actuación frente al Acoso Laboral del IMEBU se fundamenta en el marco constitucional, legal, reglamentario y jurisprudencial vigente en Colombia, así como en la normativa interna de la entidad.


En primer lugar, se sustenta en la Constitución Política de Colombia, particularmente en los artículos 1, 13, 25 y 53, que consagran la dignidad humana como principio fundante del Estado Social de Derecho, la igualdad y la prohibición de discriminación, el trabajo en condiciones dignas y justas, y la especial protección del trabajo como derecho fundamental y obligación social.

De manera específica, esta política se desarrolla conforme a la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, definiendo las conductas constitutivas de acoso laboral, sus modalidades y los mecanismos preventivos e institucionales para su tratamiento.

Igualmente, se fundamenta en la Ley 1562 de 2012, que fortalece el Sistema General de Riesgos Laborales, y en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que establece la obligación de los empleadores de identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encuentra el acoso laboral.

La política se articula con la Resolución 0312 de 2019, mediante la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, en especial aquellos relacionados con la promoción de entornos laborales saludables y la prevención de factores de riesgo psicosocial.

Así mismo, se tiene en cuenta la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que actualiza los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, redefine sus competencias y delimita expresamente que el acoso sexual no hace parte de su ámbito de actuación, estableciendo la necesidad de procedimientos diferenciados.

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE PLANEACION ESTRATEGICA	Fecha creación del formato: 28/12/2017	
		Código: E-GPE-DT07	Versión:5.0
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL			

En materia disciplinaria, esta política se soporta en el Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, que regula la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos frente a conductas que vulneren los deberes funcionales, la dignidad humana y la convivencia laboral.

Finalmente, la presente política se complementa con la jurisprudencia constitucional relevante en materia de acoso laboral, derechos fundamentales en el trabajo y salud mental, así como con la normativa interna del IMEBU relacionada con convivencia, ética institucional y gestión del talento humano.

4. Definiciones Institucionales

4.1 Acoso laboral

Para efectos de esta política, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida en el marco de una relación laboral o de prestación de servicios, que tenga por objeto o efecto infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador o contratista. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede manifestarse, entre otras formas, mediante maltrato laboral, persecución laboral, discriminación, inequidad, entorpecimiento laboral y desprotección laboral.

4.2 Exclusión expresa del acoso sexual

De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el acoso sexual no se considera una modalidad de acoso laboral y cuenta con un tratamiento jurídico y procedimental independiente. En consecuencia, los casos de acoso sexual no son competencia del Comité de Convivencia Laboral y serán atendidos a través de la política y el protocolo específico adoptado por el IMEBU para tal fin.

5. Principios Rectores


La presente política se rige por los principios de dignidad humana, debida diligencia reforzada, prevención, respeto e igualdad, confidencialidad, no revictimización, imparcialidad, celeridad y garantía de no represalias. Estos principios orientan todas las actuaciones institucionales relacionadas con la prevención, atención y seguimiento de situaciones de acoso laboral, asegurando un enfoque humano, oportuno y respetuoso de los derechos fundamentales.

6. Lineamientos Generales de Prevención

El IMEBU implementará de manera permanente estrategias orientadas a la construcción de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso laboral. Estas acciones incluyen procesos de capacitación periódica en convivencia laboral y resolución pacífica de conflictos, la difusión continua de rutas, protocolos y normativa interna, campañas de sensibilización en derechos humanos y trabajo digno, la evaluación del clima laboral y el análisis de riesgos psicosociales, así como la promoción activa del diálogo institucional y la comunicación asertiva.

7. Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral del IMEBU es una instancia preventiva, orientadora, confidencial y no sancionatoria, cuya función principal es promover la convivencia laboral, recibir manifestaciones relacionadas con presunto acoso laboral, facilitar espacios de diálogo y concertación, emitir recomendaciones preventivas y realizar seguimiento a las mismas. En cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer, tramitar, intervenir ni conciliar casos de acoso sexual, los cuales

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE PLANEACION ESTRATEGICA	Fecha creación del formato: 28/12/2017	
		Código: E-GPE-DT07	Versión:5.0
POLÍTICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL			

serán atendidos conforme al procedimiento independiente definido por Talento Humano y la Alta Dirección.

8. Procedimiento Institucional en Casos de Acoso Laboral

El IMEBU contará con un procedimiento institucional interno para la atención de manifestaciones relacionadas con presunto acoso laboral, el cual tendrá un carácter preventivo, confidencial, orientador y no sancionatorio, y se desarrollará bajo los principios de debida diligencia, celeridad, imparcialidad y respeto por la dignidad humana.

El procedimiento se iniciará con la recepción de la manifestación, la cual podrá realizarse de forma verbal o escrita por parte de la persona afectada o de un tercero que tenga conocimiento de los hechos. Una vez recibida la manifestación, se procederá a verificar la competencia institucional frente al hecho reportado, con el fin de determinar si se trata de una situación susceptible de ser atendida por el Comité de Convivencia Laboral o si, por el contrario, debe ser remitida a otra instancia competente.

Cuando proceda, el Comité de Convivencia Laboral adelantará el proceso de orientación, propiciando espacios de diálogo y análisis de la situación entre las partes involucradas, con el objetivo de formular recomendaciones orientadas a la prevención del acoso laboral y a la mejora de la convivencia en el entorno de trabajo. En aquellos casos en los que se identifique la posible configuración de una falta disciplinaria, contractual, civil o penal, o cuando no sea posible resolver la situación a través del mecanismo preventivo, el Comité deberá remitir la actuación a las instancias competentes, dejando constancia de las gestiones realizadas.

El procedimiento incluirá actividades de seguimiento a las recomendaciones emitidas y concluirá con el cierre formal del caso, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y la protección de las personas involucradas.

9. Canales Institucionales de Reporte

El IMEBU dispondrá de canales institucionales seguros, accesibles y confidenciales para la presentación de quejas, manifestaciones o alertas relacionadas con presunto acoso laboral. Estos canales estarán orientados a facilitar la comunicación oportuna de situaciones que puedan afectar la convivencia laboral, garantizando la reserva estricta de la información, la protección integral de las personas involucradas y la observancia del debido proceso.

La entidad promoverá el uso responsable de estos canales, asegurando que ninguna persona sea objeto de represalias, discriminación o afectación laboral por el solo hecho de haber presentado una manifestación o participado en un proceso de orientación relacionado con acoso laboral.


10. Medidas de Protección y Acompañamiento

De acuerdo con la valoración del caso y sin afectar los derechos laborales o contractuales de las personas involucradas, el IMEBU podrá adoptar medidas de protección y acompañamiento orientadas a prevenir la continuidad o agravamiento de las situaciones reportadas y a salvaguardar la salud física y mental de quienes participen en el proceso.

Estas medidas podrán incluir, entre otras, la reubicación temporal de funciones, ajustes razonables en las condiciones laborales, orientación psicológica o psicosocial y la implementación de espacios de mediación institucional. Las medidas se adoptarán con un enfoque preventivo y proporcional, atendiendo las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral y las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Responsabilidades Institucionales

La Alta Dirección del IMEBU es responsable de adoptar, divulgar y garantizar la implementación efectiva de la presente política, así como de destinar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su cumplimiento y sostenibilidad.

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE PLANEACION ESTRATEGICA	Fecha creación del formato: 28/12/2017	
		Código: E-GPE-DT07	Versión:5.0
POLÍTICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL			

La dependencia de Talento Humano será responsable de liderar la gestión técnica de prevención, orientación y acompañamiento en materia de acoso laboral, así como de coordinar la articulación de esta política con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el Comité de Convivencia Laboral. Así mismo, deberá promover estrategias de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de la cultura organizacional orientadas a la convivencia laboral.

Por su parte, todas las personas vinculadas al IMEBU, en cualquiera de sus modalidades, son responsables de cumplir las normas de convivencia laboral, respetar los derechos de los demás, abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral y reportar oportunamente situaciones que representen riesgos o vulneraciones a la dignidad humana y la salud en el trabajo.

12. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

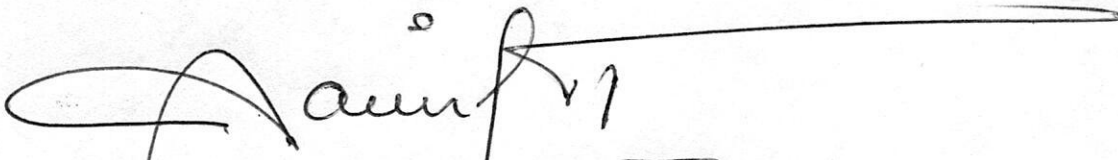
El IMEBU realizará seguimiento periódico a la implementación de la presente política, mediante el análisis de indicadores relacionados con la capacitación del personal, los reportes de clima organizacional, los casos recibidos y gestionados, y el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral.

Los resultados de este seguimiento serán incorporados en los informes institucionales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y servirán como insumo para la adopción de acciones de mejora continua orientadas al fortalecimiento de la prevención del acoso laboral y la promoción de entornos laborales saludables.

13. Vigencia

La presente Política Institucional de Prevención, Atención y Actuación frente al Acoso Laboral rige a partir de su aprobación oficial por la autoridad competente del IMEBU y deberá ser revisada y actualizada periódicamente, o cuando se presenten cambios normativos, técnicos o relacionados con la gestión del riesgo psicosocial que así lo ameriten.

Firma,



CLIFOR BELLO CASTILLO
DIRECTOR GENERAL
17/03/2026

Proyector: Jairo Antonio Méndez Castillo CPS STT/SUBAF 