



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES
DIRECCIÓN GENERAL

12 MAY 2016

RESOLUCIÓN No 000500 DE 2016

“Por la cual se establece la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones”.

EL DIRECTOR GENERAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 938 de 2004 y el Acuerdo 08 de 2012, en concordancia con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia fija derechos, deberes y obligaciones a sus asociados y entre ellos, el artículo 25 preceptúa que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*; establece además en el artículo 53 y siguientes, lineamientos inherentes a las relaciones laborales.

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el documento técnico denominado *“Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”* - Ginebra, 2003, dinamiza un enfoque preventivo, basado en sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, cuya finalidad es reducir o eliminar la violencia en el lugar de trabajo del sector de los servicios; cabe aclarar, que el repertorio de recomendaciones no es un instrumento vinculante desde el punto de vista jurídico ni reemplaza la legislación nacional, sino que es un texto orientador para quienes se ocupan de combatir la violencia en los lugares de trabajo del sector servicios.

Que el Congreso de la República de Colombia expidió 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”*.

Que mediante la Resolución 2646 de 2008, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 3º, literal l) *Ibidem*, en concordancia con la Ley 1010 de 2006, se 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 artículo 14º, numeral 1.1 de la Resolución 2646 de 2008, establece como medidas preventivas y correctivas, la siguiente: *“Formular una política clara dirigida a*



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES
DIRECCIÓN GENERAL

12 MAY 2016
RESOLUCIÓN No 000500 DE 2016

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones".

prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral".

Que el acoso laboral se debe abordar siempre, desde el campo de la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, toda vez que su aparición en empresas públicas o privadas puede estar relacionada con presuntos problemas organizacionales y no con una debilidad individual; por lo tanto, está considerado como uno de los factores de riesgo psicosocial que presuntamente ocasiona estrés laboral o es potencial productor de accidentes de trabajo en el medio laboral.

Que el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el año de 2008 inició un movimiento de "Prevención de la Violencia y Promoción de la Cultura de la NOVIOLENCIA", bajo el lema "*La violencia termina aquí... y empieza la Noviolencia*", como parte de la Política Institucional, dentro del compromiso con la comunidad y la responsabilidad social que lo ha caracterizado. El Manifiesto por la Noviolencia se convirtió en la declaración del interés de luchar por la construcción de hombres comprometidos con la búsqueda de la verdad y la resolución de conflictos por vías alternas a la violencia.

Que mediante la Resolución 449 de 2012, se adoptó el nuevo procedimiento para la prevención y corrección del acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se conformó el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral para la resolución de conflictos de acoso laboral, se reglamentó su funcionamiento y se dictaron otras disposiciones y en ese sentido, la norma en comento regula y constituye una medida preventiva del acoso laboral, tal y como lo establece la Ley 1010 de 2006, artículo 9º y la Resolución 2646 de 2008, artículo 14º.

Que con el fin de proteger los bienes jurídicos del: "(...) trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa (...)" y promocionar la convivencia pacífica en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, mediante programas de formación, información y sensibilización sobre las consecuencias de la conducta de acoso laboral, las cuales pueden traducirse en ausentismo laboral, accidentes de trabajo, alta rotación de la mano de obra, desmotivación generalizada, deterioro en el rendimiento, el clima organizacional negativo, entre otros, se hace necesario establecer la política dirigida a prevenir y corregir los comportamientos que puedan generar tales situaciones.

RESUELVE:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.* La presente Resolución aplica a todos los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, pertenecientes a los distintos niveles e independientemente de la forma de vinculación.



INSTITUTO NACIONAL DE
MEDICINA
LEGAL Y
CIENCIAS
FORENSES

INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES
DIRECCIÓN GENERAL

12 MAY 2016

RESOLUCIÓN No 000500 DE 2016

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones".

Artículo 2. Declaratoria de compromiso. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses reconoce como un derecho, gozar de un ambiente de trabajo en condiciones dignas y justas, libre de acoso laboral, en el que prevalece el respeto de la dignidad humana y por lo tanto, se compromete a prevenir y corregir todo tipo de acción, omisión, acto o conducta, que atente contra la integridad física, moral, sexual y psicológica de sus servidores.

Artículo 3. Política. Establécese la Política de Prevención de Acoso Laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, para prevenir, corregir, controlar y mitigar todo tipo de acción, omisión, acto o conducta que atente contra la dignidad, integridad física, moral, sexual y psicológica de sus servidores, así como prevenir accidentes y enfermedades asociadas a la conducta de acoso laboral, como factor de riesgo psicosocial y su exposición persistente y demostrable; promoviendo la convivencia pacífica, el relacionamiento interpersonal armónico, el apoyo social, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo; protegiendo y mejorando el buen ambiente de trabajo, la seguridad y la salud; garantizando un estado de bienestar que le permita al servidor desarrollar sus capacidades, afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad.

Artículo 4. Finalidad de la Política. La finalidad de la política de prevención de acoso laboral es sensibilizar, informar y formar a los servidores sobre las conductas aceptables e inaceptables en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, las consecuencias de su materialización en el marco de las relaciones laborales, los factores de riesgo y de protección relacionados, inculcando en cada servidor la adopción de una cultura del buen trato en su lugar de trabajo, entorno familiar y social.

Artículo 5. Acciones que favorecen el buen ambiente laboral. De conformidad con lo establecido en el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155) OIT, se adelantarán las siguientes acciones:

1. Propender por un medio ambiente seguro y saludable para facilitar un estado de salud físico y mental óptimo en relación con el trabajo, lo cual contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.
2. Promover el diálogo social, la consulta, la negociación y todas las formas de cooperación entre directivas, jefes de grupo, trabajadores y sus representantes, como elemento clave para la aplicación satisfactoria de las políticas y programas destinados a combatir la violencia en el lugar de trabajo.
3. Acorde a lo estipulado en el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) OIT, toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo deberá apuntar a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo, por lo tanto, se promoverá "La promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres bajo parámetros de respeto y dignidad, para reducir la violencia en el lugar de trabajo".



INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES
DIRECCIÓN GENERAL

12 MAY 2016

RESOLUCIÓN No 000500 DE 2016

Continuación de la resolución "Por la cual se establece la política de prevención de acoso laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones".

4. Fomentar buenas prácticas en el lugar de trabajo, que contribuyan a poner fin a la violencia laboral.
5. Desarrollar una cultura constructiva en el espacio laboral, basada en el trabajo decente, valores éticos, seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio.
6. Generar factores de protección de la salud mental, la convivencia pacífica y el relacionamiento personal sano y armónico de sus servidores públicos, mediante:

- La buena cultura del trabajo
- El apoyo social
- La inclusión
- El trabajo en condiciones dignas y justas
- El sentido al trabajo y su relevancia
- La capacidad de tomar decisiones relacionadas con su trabajo y las responsabilidades según el cargo
- El desarrollo de capacidades para organizar el trabajo según el propio ritmo
- Estilos de gestión y organización del trabajo para líderes y colaboradores.

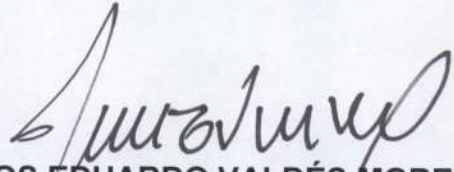
Artículo 6. Responsables. Son responsables de promover y adoptar la cultura del buen trato, todos y cada uno de los servidores del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Los Comités de Convivencia y Conciliación Laboral del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el marco de sus funciones, velarán por la promoción y adopción de esta cultura del buen trato.

Artículo 7. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a los 12 MAY 2016


CARLOS EDUARDO VALDÉS MORENO

Proyectó: Diana Lucía Celis Pérez, Profesional Especializado Forense GSOSIA, Líder Programa Riesgo Psicosocial
Revisó: Life Armando Delgado Mendoza, Jefe Oficina Jurídica
Aprobó: Claudia Isabel Victoria Niño Izquierdo, Secretaria General



