

	OTROS			
	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL			
	Código: GH-OT-26	Versión: 1	Fecha: 11/09/2025	

LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ATLÁNTICO C.R.A.

Considerando que la legislación colombiana vigente establece:

Que el acoso laboral es ***“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 el acoso o violencia en el mundo del trabajo es ***“el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.”***

Que ***“toda persona tiene derecho al trabajo libre de violencia y acoso para cualquiera que sea la situación contractual, informales, o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”***

Que ***“El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo”.***

Página 1 de 3		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández. Profesional Especializado.	Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL			
	Código: GH-OT-26	Versión: 1	Fecha: 11/09/2025	

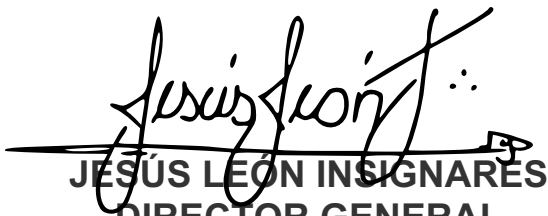
Define la Política Interna de Prevención, Corrección y Sanción del acoso laboral, mediante la cual manifiesta su compromiso irrestricto por la protección de la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y el trabajo en condiciones dignas y justas como fundamento para mantener y fortalecer la armonía y el buen ambiente laboral; garantizando un contexto de trabajo con **CERO TOLERANCIA** ante el acoso laboral.

Promueve y fortalece una cultura organizacional fundada en el respeto, la tolerancia, la comunicación asertiva y la empatía como mecanismo protector interno para construir y fortalecer la armonía laboral.

Asegura el acceso al comité de convivencia laboral como medida preventiva del acoso, al procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral en la Entidad y a la oportuna gestión en la atención y tratamiento de las conductas que pudieran constituir acoso laboral. Todo lo anterior, en un marco de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

Protege y garantizar los derechos de quienes formulen peticiones, quejas o denuncias, o sirvan de testigos en casos de presunto acoso laboral.

La Corporación Autónoma Regional del Atlántico, materializa este compromiso desarrollando las medidas preventivas y correctivas definidas por el Ministerio del Trabajo en la legislación aplicable y vigente; garantizando los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios y velando por el estricto cumplimiento de las funciones del comité de convivencia laboral de la Entidad.

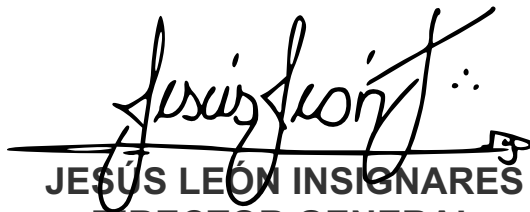

JESÚS LEÓN INSIGNARES
DIRECTOR GENERAL

Página 2 de 3		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández. Profesional Especializado.	Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	POLÍTICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL			
	Código: GH-OT-26	Versión: 1	Fecha: 11/09/2025	

ABSTRAC DE LA POLITICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

Somos una Entidad comprometida con la protección de la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y el trabajo en condiciones dignas y justas. Garante de la armonía, el buen clima organizacional con **CERO TOLERANCIA** ante el acoso laboral. Cada miembro y colaborador de esta Entidad aporta decidida y responsablemente a tal misión con su actuar respetuoso de la dignidad humana y fortaleciendo sus competencias de comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos, tolerancia y respeto.


JESÚS LEÓN INSIGNARES
DIRECTOR GENERAL

Página 3 de 3		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández. Profesional Especializado.	Dra. Milena Caballero Ariza. Jefe de la Oficina de Gestión Humana.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño