

 Alcaldía Municipal Ibagué NIT. 800113389-7	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y MIPG	Código: POL-SIG-201	
	POLÍTICA: DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Versión: 02	
	Fecha: 08/08/2024		
	Página: 1 de 2		

1. Base legal

Ver Normograma, código NOR-SIG-01.

2. Condiciones Generales

La Alcaldía Municipal de Ibagué, a través de su Secretaría Administrativa - Dirección de Talento Humano, cumple con las disposiciones establecidas en la resolución 2646 de 2008, especialmente en sus artículos 13 y 14, en concordancia con las resoluciones 652 y 1356 de 2012. El objetivo principal es garantizar un ambiente laboral excelente y promover relaciones sociales positivas entre los funcionarios, personal en misión y contratistas, respetando la dignidad e integridad de todas las personas en el trabajo.

- ❖ La política de prevención del acoso laboral prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos políticos, étnicos, de color, edad, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, discapacidad mental o física, así como comentarios despectivos o hostiles sobre estos aspectos, tanto verbales como escritos, y cualquier forma de maltrato físico o verbal.
- ❖ Se enfatiza en el respeto y la subordinación hacia los superiores jerárquicos, así como el respeto mutuo entre colegas y la búsqueda de armonía en las relaciones interpersonales y en el desempeño de las actividades laborales.
- ❖ El Comité de Convivencia, con el apoyo de la Dirección Administrativa, Talento Humano y la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, llevará a cabo procesos de capacitación sobre acoso laboral para todos los funcionarios, además de otras temáticas relacionadas con su prevención.
- ❖ El comité también fomentará espacios participativos para informar sobre el clima laboral y posibles causas de afectación en la convivencia, promoviendo el trato justo, honesto, íntegro y respetuoso entre todos los trabajadores, incluyendo al personal misional.
- ❖ Se espera que todos los funcionarios, sin importar su nivel jerárquico, observen normas éticas y valores institucionales y personales en el ejercicio de sus funciones y en sus relaciones con los compañeros.
- ❖ En caso de presuntas quejas de acoso laboral, se requiere mantener absoluta confidencialidad tanto por parte del trabajador que presenta la queja como del presunto acosador. Además, se solicita a los funcionarios realizar observaciones, reclamos y solicitudes de manera fundada, comedida y respetuosa, a través de los canales adecuados y dirigidas al respectivo superior.

	PROCESO: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y MIPG	Código: POL-SIG-201	
		Versión:02	
	POLÍTICA: DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	Fecha: 08/08/2024	
Página: 1 de 2			

3. Control de cambios

VERSIÓN	VIGENTE DESDE	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	31/07/2018	Primera versión
02	08/08/2024	Cambio de formato

4. Ruta de aprobación

Elaboró	Revisó	Aprobó
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	DIRECTORA TALENTO HUMANO	SECRETARIA ADMINISTRATIVA

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO