

## RESOLUCIÓN 226 DE 2006

(mayo 4)

Diario Oficial No. 46.294 de 09 de junio de 2006

### INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI

<NOTAS DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012>

Por la cual se señalan mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y se establece un procedimiento interno.

#### Resumen de Notas de Vigencia

##### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012, 'por la cual se señalan mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, y se adopta la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi', publicada en el Diario Oficial No. 48.489 de 12 de julio de 2012.

#### EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO AGUSTÍN CODAZZI,

en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el numeral 8 del artículo 14 del Decreto 2113 de 1992 y numeral 1 del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, y

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 estipula que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

Que las entidades públicas no están obligadas a contar con un reglamento interno de trabajo, se impone el acatamiento de la Ley [1010](#) de 2006, por tal razón se expide la siguiente reglamentación Aplicable a los funcionarios del Instituto Geográfico Agustín Codazzi,

#### RESUELVE:

#### CAPITULO I.

#### MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 1o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> De conformidad con el artículo [2o](#) de la Ley 1010 de enero de 2006, son modalidades de acoso laboral las siguientes, cuyas definiciones se encuentran contenidas en la ley:

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.

3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.
5. Inequidad laboral.
6. Desprotección laboral.

## CAPITULO II.

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN.



ARTÍCULO 2o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> De conformidad con lo dispuesto en el artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006, establézcanse los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, tendientes a generar y promover el trabajo en condiciones dignas, justas y armoniosas entre los funcionarios del instituto, para compartir la vida laboral, mejorando el ambiente en el ejercicio de sus funciones:

**Plan Anual de Capacitación.** Los programas que se adelanten a través del Plan de Capacitación del IGAC, deberán contener acciones encaminadas a potenciar el recurso humano en los temas requeridos para un mejor desempeño misional y de apoyo (liderazgo, solución de conflictos, habilidades para el desarrollo del trabajo, comunicación, asertividad, técnicas de trabajo en equipo).

**Inducción y Reinducción.** Incorporar dentro de los contenidos temáticos a desarrollar, el tema del acoso laboral.

**Programa de Salud Ocupacional.** A través del programa de Salud Ocupacional anual del IGAC y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Profesionales, se adelantarán acciones de prevención, detección de áreas sintomáticas e intervención de problemáticas específicas en riesgo psicosocial y clima laboral.

**Plan de Desarrollo Administrativo.** El IGAC, incluirá dentro de la Política Moralización y Transparencia de la Administración Pública, acciones encaminadas a obtener un marco adecuado de respeto por la dignidad humana, de carácter preventivo y correctivo, dirigido a evitar la realización de conductas que constituyen acoso laboral.

**Decálogo de conducta ética.** Entiéndase incorporado a la presente resolución, de mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral en lo pertinente, el Código Etico (Decálogo de Valores del IGAC).



ARTÍCULO 3o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> La Secretaría General a través de la División de Recursos Humanos –Área de Bienestar Social desarrollará entre otras las actividades descritas a continuación:

1. Programar y realizar seminarios-talleres sobre la Ley [1010](#) de 2006 dirigido a los funcionarios, particularmente en las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Promover la armonía en la relación laboral entre los funcionarios a todo nivel, realizando

videoconferencias, proyectando videos relacionados con el tema y creando reuniones de integración y esparcimiento, para garantizar el buen trato, respeto a la integridad, al buen nombre, credo religioso.

3. Elaborar Encuestas periódicas con el fin de evaluar el clima laboral y valorar la funcionalidad armoniosa de la relación laboral, fomentando el buen trato y respeto de los empleados al interior de la entidad.

4. Desarrollar conferencias del Decálogo de valores y buenos hábitos de trabajo, tendientes a promover una relación laboral excelente.

5. Estudiar las conductas específicas que configuran el acoso laboral, con el fin de prevenirlo y/o tomar más acciones pertinentes.

### CAPITULO III.

#### PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.



ARTÍCULO 4o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> Asignar la función conciliatoria en las situaciones de presunto acoso laboral a la Comisión de Personal del Instituto (Sede Central y Territoriales respectivamente), para que intervenga en dichos casos.



ARTÍCULO 5o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> Establecer el siguiente procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo encaminado a superar las presuntas conductas constitutivas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo:

- a) Cuando un funcionario considere ser sujeto de presunto acoso laboral, deberá presentar la queja ante la Secretaría general quien citará al denunciante para que exponga de manera clara y concisa la versión de los hechos;
- b) La Secretaría General analizará los fundamentos y las pruebas sumarias de los hechos, y citará a los sujetos activo, pasivo y a los eventuales sujetos partícipes a una reunión confidencial y reservada. El funcionario quejoso, expondrá con respeto y seriedad los motivos de tal conducta, especificando con claridad y objetividad los hechos;
- c) Si en efecto, la Secretaría General considera que la queja formulada es un acto de presunto acoso laboral en los términos de la Ley [1010](#) de 2006, la Secretaría General dará traslado a la Comisión de Personal, para que conozca del asunto;
- d) La Comisión de Personal deberá escuchar al presunto sujeto activo del acoso laboral y a los eventuales sujetos partícipes, quienes con respeto se referirán a los hechos y motivos a los que alude el literal anterior, aceptándolos o negándolos y poniendo de presente las respectivas explicaciones, circunstancias de tiempo, modo y lugar, antecedentes y causas que sean pertinentes;
- e) La Comisión de Personal analizará las informaciones del presunto acoso laboral, y de considerar que puede tratarse de un acoso laboral, propondrá medidas conciliatorias, amigables y pacificadoras para que de inmediato y de forma efectiva se procure superar la situación y se prevengan circunstancias que pudiesen producirlo nuevamente. Además se invitará a las partes,

para que comprometida y seriamente se obliguen a no reincidir en esas conductas;

f) Una vez escuchadas a las partes del conflicto, la administración del IGAC por medio de la Secretaría General/División de Recursos Humanos podrá programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre los funcionarios de la entidad.



ARTÍCULO 6o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> Sin perjuicio de las normas de competencia señaladas en la Ley [1010](#) de 2006, la presunta víctima de acoso laboral o la Comisión de Personal, podrán poner los hechos acaecidos en conocimiento al Grupo de Control Interno Disciplinario (Secretaría General), acompañados de la prueba sumaria existente o de la indicación en donde se la pueda hallar; una vez recepcionada la denuncia, esta dependencia la remitirá, con sus anexos, en forma inmediata a la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa, para que, si lo estima procedente, avoque su conocimiento.

PARÁGRAFO. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral, podrá solicitar directamente la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente, para lo cual se procederá por medio de la Secretaría General del IGAC, a designar al funcionario que representará a la entidad.



ARTÍCULO 7o. <Resolución derogada por el artículo [10](#) de la Resolución 681 de 2012> La resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de mayo de 2006.

El Director General,

IVÁN DARÍO GÓMEZ GUZMÁN.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

