

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PR-02
GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
Gestión de Talento Humano	Fecha: 06/09/2021
Procedimiento Trámite de quejas que puedan constituir conductas de acoso Laboral	Página 1 de 6

OBJETIVO

Establecer los lineamientos para corregir y prevenir un presunto acoso laboral en la EIS CÚCUTA S.A E.S.P de conformidad con la ley 1010 de 2006.

ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos que tengan relación laboral, desde la presentación de la queja por presunto acoso laboral hasta el archivo de la documentación soporte.

RESPONSABILIDADES

Responsable	Participantes
-------------	---------------

Comité de Convivencia Laboral	No Aplica
-------------------------------	-----------

DEFINICIONES

Acoso Laboral: 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.

Comité de Convivencia Laboral: "Tiene como función conciliatorio y efectivo de prevenir las conductas de acoso laboral y que contribuye a proteger a los trabajadores contra los peligro psicosociales que afectan la salud en los puestos de trabajo"

Desprotección Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o

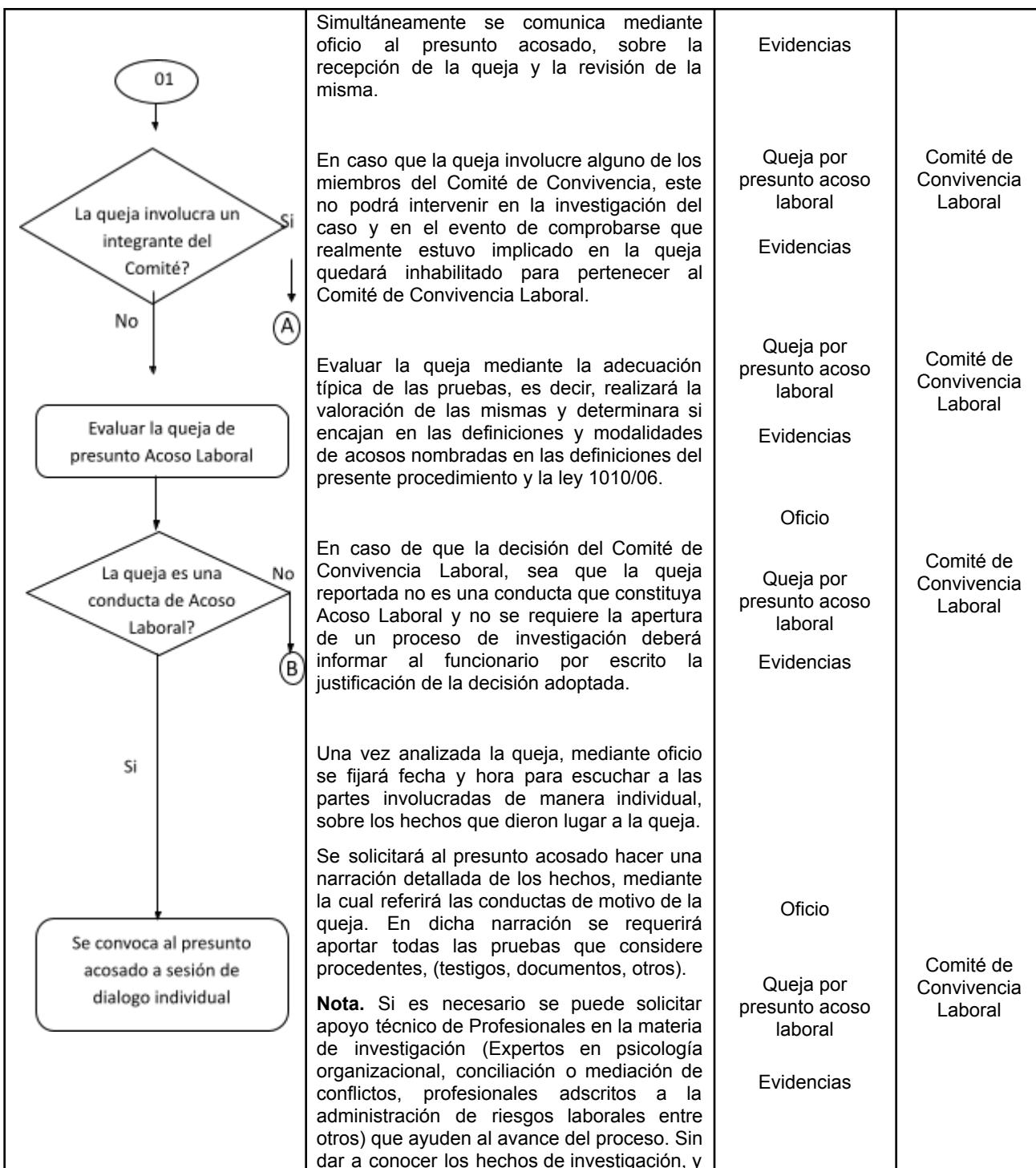
inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

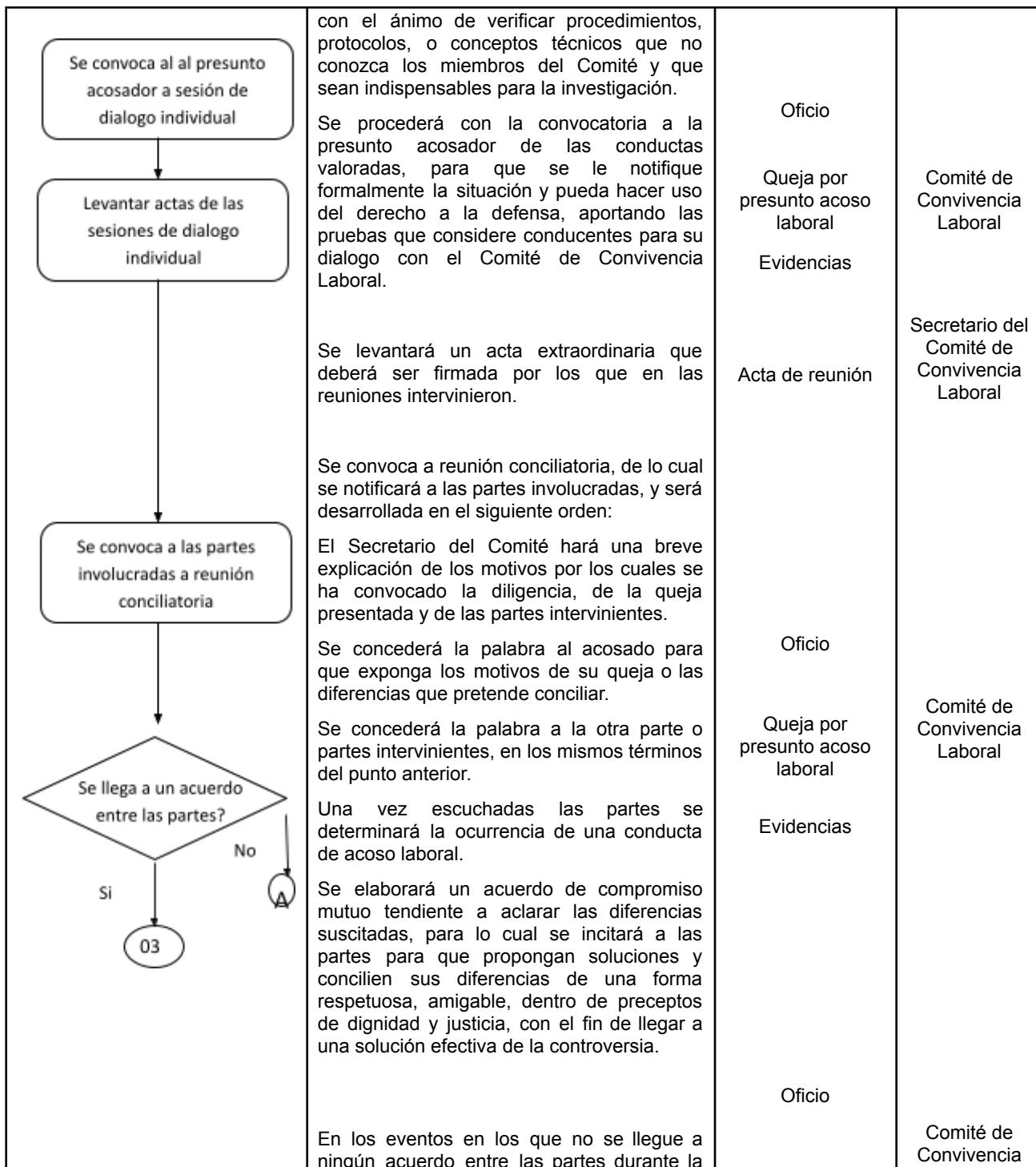
Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menoscabo del trabajador.

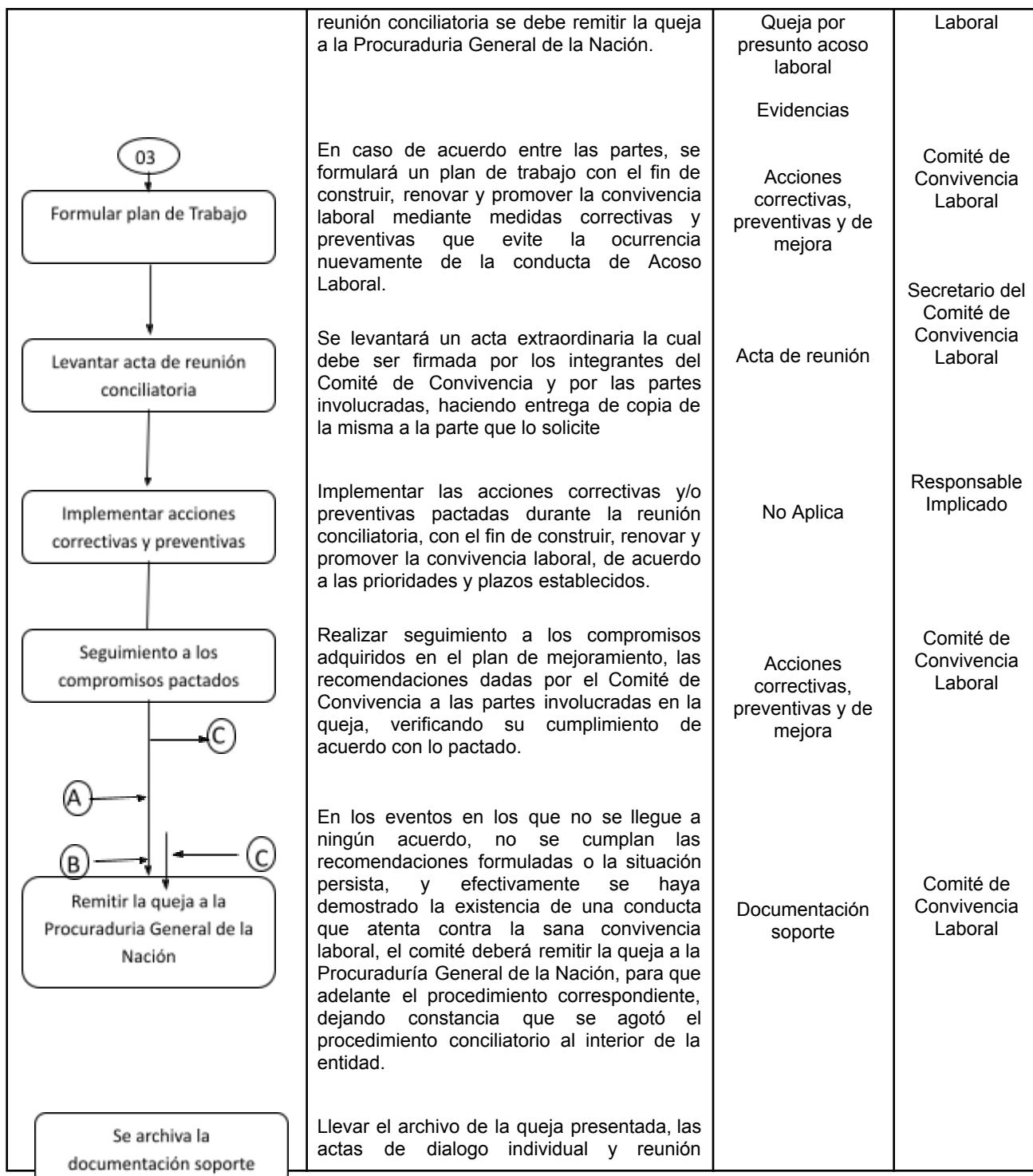
Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

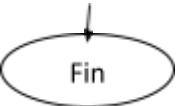
DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO			
DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCION	DOCUMENTO Y/O REGISTRO	RESPONSABLE
 <pre> graph TD Inicio([Inicio]) --> Presentacion[Presentación de queja por presunto Acoso Laboral] Presentacion --> Recepcion[Recepción de queja por presunto Acoso Laboral] </pre>	<p>Diligenciar Formato de presentación de quejas por presunto acoso laboral y enviar mediante oficio al Secretario del Comité de Convivencia Laboral; en el que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de Acoso Laboral.</p> <p>Nota: No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni verbal.</p> <p>Recibir las quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral y las pruebas que le sirven de fundamento.</p> <p>Se convoca a reunión extraordinaria al presidente del Comité de convivencia Laboral fijando el lugar, fecha y hora para la atención y probable activación de la investigación.</p>	Oficio Queja por presunto acoso laboral. Evidencias Oficio Queja por presunto acoso laboral	Funcionario implicado Secretario del Comité de Convivencia Laboral







SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: GTH-PR-02
GESTIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y COMERCIAL	Versión: 01
Gestión de Talento Humano	Fecha: 06/09/2021
Procedimiento Trámite de quejas que puedan constituir conductas de acoso Laboral	Página 6 de 6

 Fin	conciliatoria, plan de mejoramiento y toda documentación soporte. Velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.	Documentación soporte	Secretario del Comité de Convivencia Laboral
DOCUMENTACIÓN ASOCIADA			
FORMATOS <ul style="list-style-type: none"> QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL. ACTA DE REUNIÓN ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA 	PROCEDIMIENTOS	OTROS DOCUMENTOS	
RECURSOS			
Humanos: En caso de ser necesario el apoyo técnico de Profesionales en la materia de investigación (Expertos en psicología organizacional, conciliación o mediación de conflictos, profesionales adscritos a la administración de riesgos laborales entre otros)			
Infraestructura: Edificio que cuenta con los respectivos servicios públicos, oficinas adecuadas con tecnología y equipos de oficina.			

Emitido por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
VIANIS OSORIO Líder Talento Humano	RAFAEL TAMAYO VILLAMIZAR Líder SIG	CARLOS JOSÉ IBARRA RODRÍGUEZ Representante De la Dirección
Fecha: 06/09/2021	Fecha: 06/09/2021	Fecha: 06/09/2021