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

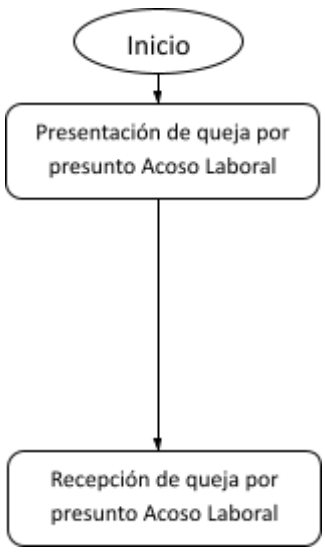
inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

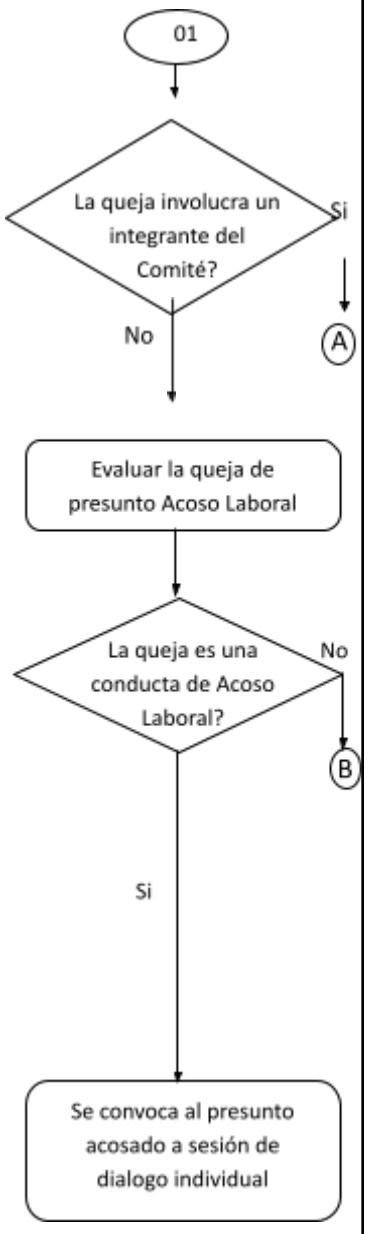
Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

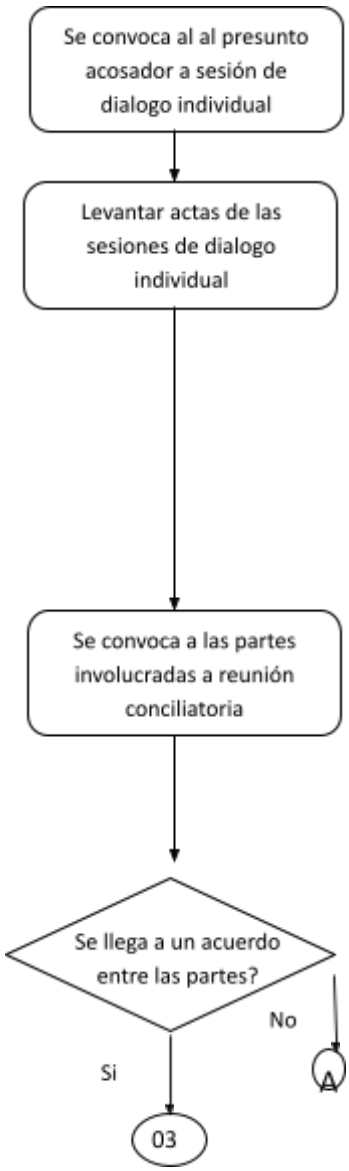
Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes 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
	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. **Nota:** No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni verbal. Recibir las quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral y las pruebas que le sirven de fundamento. 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.	Oficio Queja por presunto acoso laboral. Evidencias Oficio Queja por presunto acoso laboral	Funcionario implicado Secretario del Comité de Convivencia Laboral

	Simultáneamente se comunica mediante oficio al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de la misma. En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral. Evaluar la queja mediante la adecuación típica de las pruebas, es decir, realizará la valoración de las mismas y determinara si encajan en las definiciones y modalidades de acosos nombradas en las definiciones del presente procedimiento y la ley 1010/06. En caso de que la decisión del Comité de Convivencia Laboral, sea que la queja reportada no es una conducta que constituya Acoso Laboral y no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al funcionario por escrito la justificación de la decisión adoptada. Una vez analizada la queja, mediante oficio se fijará fecha y hora para escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Se solicitará al presunto acosado hacer una narración detallada de los hechos, mediante la cual referirá las conductas de motivo de la queja. En dicha narración se requerirá aportar todas las pruebas que considere procedentes, (testigos, documentos, otros). **Nota.** Si es necesario se puede solicitar 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) que ayuden al avance del proceso. Sin dar a conocer los hechos de investigación, y	Evidencias Queja por presunto acoso laboral Evidencias Queja por presunto acoso laboral Evidencias Oficio Queja por presunto acoso laboral Evidencias Oficio Queja por presunto acoso laboral Evidencias	Comité de Convivencia Laboral Comité de Convivencia Laboral Comité de Convivencia Laboral Comité de Convivencia Laboral

	con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensables para la investigación. Se procederá con la convocatoria a la presunto acosador de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportando las pruebas que considere conducentes para su dialogo con el Comité de Convivencia Laboral. Se levantará un acta extraordinaria que deberá ser firmada por los que en las reuniones intervinieron. Se convoca a reunión conciliatoria, de lo cual se notificará a las partes involucradas, y será desarrollada en el siguiente orden: El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes. Se concederá la palabra al acosado para que exponga los motivos de su queja o las diferencias que pretende conciliar. Se concederá la palabra a la otra parte o partes intervinientes, en los mismos términos del punto anterior. Una vez escuchadas las partes se determinará la ocurrencia de una conducta de acoso laboral. Se elaborará un acuerdo de compromiso mutuo tendiente a aclarar las diferencias suscitadas, para lo cual se incitará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia, con el fin de llegar a una solución efectiva de la controversia. En los eventos en los que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes durante la	Oficio Queja por presunto acoso laboral Evidencias Acta de reunión Oficio Queja por presunto acoso laboral Evidencias Oficio	Comité de Convivencia Laboral Secretario del Comité de Convivencia Laboral Comité de Convivencia Laboral Comité de Convivencia

	reunión conciliatoria se debe remitir la queja a la Procuraduria General de la Nación.	Queja por presunto acoso laboral Evidencias	Laboral
03 Formular plan de Trabajo	En caso de acuerdo entre las partes, se formulará un plan de trabajo con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral mediante medidas correctivas y preventivas que evite la ocurrencia nuevamente de la conducta de Acoso Laboral.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Comité de Convivencia Laboral
Levantar acta de reunión conciliatoria	Se levantará un acta extraordinaria la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia y por las partes involucradas, haciendo entrega de copia de la misma a la parte que lo solicite	Acta de reunión	Secretario del Comité de Convivencia Laboral
Implementar acciones correctivas y preventivas	Implementar las acciones correctivas y/o preventivas pactadas durante la reunión conciliatoria, con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, de acuerdo a las prioridades y plazos establecidos.	No Aplica	Responsable Implicado
Seguimiento a los compromisos pactados	Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejoramiento, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Comité de Convivencia Laboral
C A B C Remitir la queja a la Procuraduria General de la Nación	En los eventos en los que no se llegue a ningún acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la situación persista, y efectivamente se haya demostrado la existencia de una conducta que atenta contra la sana convivencia laboral, el comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la entidad.	Documentación soporte	Comité de Convivencia Laboral
Se archiva la documentación soporte	Llevar el archivo de la queja presentada, las actas de dialogo individual y reunión		

	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	PROCEDIMIENTOS	OTROS DOCUMENTOS
• QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL. • ACTA DE REUNIÓN • ACCIONES CORRECTIVAS, PREVENTIVAS Y DE MEJORA		

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