

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

1. Objeto

Implementar mecanismos de prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral al interior de todos los procesos de la corporación.

2. Alcance

Las y los empleadores deben cumplir con la normatividad, guías y lineamientos relacionados con la prevención e intervención del acoso laboral.

3. Marco legal

Resolución 2646 de 2008

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Así mismo, formula medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Ley 1010 de 2006

Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. El numeral 1o. del artículo 9o. de esta Ley, dispone 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», señalando que «Los Comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral.».

Decreto 231 de 2006

Corrige un error artículo 9 de la Ley 1010/2006, sobre las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, quedando así: “Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral”.

Resolución No. 734 de 2006

Establece que los empleadores deben adicionar a los reglamentos de trabajo vigentes un capítulo que formará parte de dicho texto, y para los nuevos reglamentos de trabajo igualmente el empleador debe adaptar el capítulo previsto el cual formará parte del reglamento de trabajo a aprobar, que será revisado por el Ministerio para verificar el cumplimiento de los requerimientos.

Página 1 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Resolución 652 de 2012

define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales nota 6 frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. Esta norma se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos laborales en lo de su competencia.

Resolución 652 de 2012.

Señala que las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Circular 026 del 2023

Prevención y atención del Acoso laboral y Sexual, violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

4. Marco conceptual

Acoso laboral

El acoso laboral se trata de un comportamiento en el medio laboral donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándole un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación, puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve abocado a renunciar o abandonar su trabajo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política Colombiana.

Etapas del acoso laboral

Conflicto inicial: Los desacuerdos en el trabajo pueden darse por diferencia de criterio profesional, por diferencias de expectativas frente al trabajo que se realiza, o por cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones como cuando se incorpora una nueva persona al trabajo. La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad.

Estigmatización: Las conductas hostiles se evidencian con regularidad, “rotulando” al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás y su sentir es de desconcierto. Se manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades.

Página 2 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Intervención: como consecuencia de la estigmatización la persona acosada experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Resultados evaluados en contra por parte del empleador, en varias ocasiones influenciado por el acosador. La víctima entonces empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico, por ende, alteraciones en el estado de ánimo, de la concentración, la memoria, aparecen algunos brotes de agresividad frente a otras personas ya sea en el trabajo o en la familia, insomnio y sensación de agotamiento. La anterior sintomatología incrementada por la persistencia de la estigmatización.

Marginación o Expulsión: Forma parte de la resolución o etapa final que en la medida en que las condiciones de trabajo y el conflicto como tal no es resuelto, la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicosomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter

Expresiones del acoso laboral

El acoso laboral podrá presentarse bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 2o, de la Ley 1010 de 2006 y se presumirá que hay acoso laboral siempre que se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 70 de la misma Ley. El Acoso Laboral puede manifestarse a través de las siguientes actuaciones, comportamientos o conductas:

Maltrato: 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.

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

Página 3 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

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.

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.

5. Responsables

La dependencia responsable de Gestión Humana y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de la corporación y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

6. Desarrollo

Mecanismos preventivos del acoso laboral

Responsabilidad Empresarial

LA CRA es responsable de adoptar y asegurar la aplicación de los mecanismos preventivos del acoso laboral, mediante la creación del Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, conforme a las competencias y responsabilidades que se le asignan en este protocolo de intervención.

Mecanismos preventivos

Es sabido que la aplicabilidad de esta normatividad debe fortalecer y debe avanzar en el reconocimiento de las realidades diferenciales que viven las mujeres, incluyendo mujeres trans y personas con identidades y/u orientaciones sexuales diversas en el mundo del trabajo. Como mecanismo de prevención del Acoso Laboral y, en apoyo de SST, el área de Gestión Humana de la corporación adelantará acciones que, focalizados a minimizar este riesgo, fomenten un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, especialmente a través de:

Por ello, se recomienda ampliar esfuerzos y asignar recursos a este respecto, a través de acciones como:

- Campañas de sensibilización.
- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento no aceptables en la corporación.

Página 4 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral de la corporación, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la corporación.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
- Actividades de divulgación de normatividad general e interna sobre el Acoso Laboral.
- Talleres de participación sobre mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Actividades de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales. Realización del Diagnóstico del clima organizacional.

Este Comité se encargará de recomendar a la corporación los mecanismos que se deban aplicar para la prevención, corrección y control de las conductas constitutivas de acoso laboral previstas en la Ley 1010 de 2006, debiendo promover el adelantamiento de todas las actividades que considere pertinentes para generar una conciencia colectiva de convivencia que permita el desarrollo del trabajo en condiciones dignas y justas, dentro de un buen ambiente laboral.

Conformación del Comité:

El representante legal de la corporación designará a los miembros del Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y fija los mecanismos internos para realizar su escogencia. Este comité será liderado por PRESIDENTE DEL COMITE quien designará entre los miembros del Comité a un secretario.

Parágrafo: el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, permitirá la participación, en calidad de invitados, a los trabajadores que, de manera idónea, puedan contribuir a la superación de los conflictos generados por Acoso Laboral. Igualmente podrá solicitar conceptos por escrito de estas mismas personas.

Página 5 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Funciones del secretario

El secretario del Comité de Convivencia Laboral tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Convocar por escrito a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y a las personas involucradas en el proceso.
- Elaborar el acta de cada reunión y someterla a consideración de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral.
- Custodiar las actas y documentos del Comité de Convivencia Laboral.
- Las demás que le sean asignadas por el Comité de Convivencia Laboral

Funciones del comité

Son funciones del Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

Página 6 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

De las acciones tendientes para actualizar y mejorar el funcionamiento de este mecanismo, se incluye acciones de sensibilización y capacitación especializada para las personas que cumplen las funciones en los comités de convivencia que les permite identificar las situaciones diferenciadas que pueden vivir las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el marco de situaciones de violencias y acoso laboral, que pueden incluir es Las personas que atienden los acoso sexual y violencias basadas en género.

Reuniones del comité

El Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, se reunirá cada tres meses vez y cuando sea convocado extraordinariamente para considerar y resolver las quejas que se presenten por presuntos casos de acoso laboral.

Medidas correctivas del acoso laboral

La Resolución 2646 de 2008 en su articulado establece medidas correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, para lo cual se debe utilizar la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al «burnout» o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte.
- Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo
- Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden. Implementar el Protocolo de Intervención del Acoso Laboral, el cual se encuentra publicado en la página web del fondo de riesgos laborales www.fondoriesgoslaborales.gov.co este protocolo está diseñado para ser utilizado por entidades públicas y empresas privadas a través de las áreas de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, por jefes y trabajadores de las diversas áreas o procesos de la organización, miembros de los comités de convivencia laboral y del

Página 7 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, así como por todos aquellos profesionales que apoyan o acompañan las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Su objetivo es prevenir e intervenir situaciones de acoso laboral a través de un de actividades desarrolladas por la organización, dirigidas a establecer las actividades de prevención del acoso laboral y brindar herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral y disminuir los efectos adversos.

La implementación de las medidas de prevención y control del acoso laboral requiere del compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de las y los trabajadores para garantizar cada vez mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo y proteger la salud de las y los trabajadores.

Trámite e intervención de las situaciones de acoso laboral

Para atender las quejas formuladas en relación con conductas de presunto acoso laboral y proponer la adopción de las medidas que permitan superar tales situaciones, El Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, será el encargado de establecer espacios de diálogo, análisis y evaluación de las conductas puestas en su conocimiento, debiendo ante todo verificar su realización y proponer las acciones que permitan el restablecimiento de la convivencia laboral entre las partes en conflicto. La información que se presente u obtenga en desarrollo de la labor que adelante este comité, tendrá siempre el carácter de confidencial y reservada.

El procedimiento para la recepción de la queja y posterior intervención del presunto acoso laboral se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

Queja: el empleado o trabajador objeto de presunto Acoso Laboral, llevará directamente a (ente que tenga la empresa).

Convocatoria: dentro de los días hábiles siguientes a la radicación de la queja estipulados por el comité de Convivencia, y quien haga las veces de Secretario del Comité, quien verificará que la queja cumpla el lleno de los requisitos contemplados del presente protocolo; de reunir los requisitos, dentro de los días siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso, quienes como producto de su análisis y de acuerdo con su complejidad, señalará las acciones previas a la conciliación.

Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el secretario del Comité responderá por escrito al quejoso precisando los requisitos que omitió al elevar la queja. El quejoso podrá insistir sobre su queja y ello dará lugar a que se convoque el Comité de Convivencia Laboral.

Página 8 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Una vez remitida la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, este fijará la fecha para escuchar a las partes involucradas y posterior la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión.

Conciliación: en el término los días estipulado por el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, con asistencia mínima de la mitad más uno de sus integrantes, propiciará entre los presuntos Acosador y Acosado, un espacio de acercamiento y reflexión en el cual, a través del diálogo se expresen frente a la situación. Y en la misma o en posterior diligencia, conforme a sus conclusiones y a las medidas referidas en la convocatoria, el Comité de Convivencia Laboral sugerirá y concertará entre las partes las posibles alternativas de arreglo y/o acuerdos.

Llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia Laboral con las partes intervinientes, se iniciará la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

- a) El secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión del Comité de Convivencia Laboral, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto;
- b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar;
- c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes;
- d) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que la diferencia suscitada por la misma pueda solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia;
- e) Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la entidad;
- f) Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes;
- g) El acta reposará en los archivos, con carácter de reserva y solo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de autoridad competente, previa solicitud elevada por escrito a dicha dependencia.

Desacuerdo: En casos de acuerdo parcial o desacuerdo de los involucrados frente a la solución del conflicto laboral, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, evaluará las probabilidades de arreglo e intentará nueva aproximación en segunda audiencia, que se programará dentro de los días estipulados por el comité o direccionar el caso al ENTE CORRESPONDIENTE PRIVADO.

Página 9 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Actas: Tanto de las sesiones de trabajo como de las audiencias, se dejará constancia en acta de conclusiones que contenga:

- Fecha y hora del inicio y cierre de la sesión o audiencia
- Nombre de los participantes
- Relación detallada de los temas tratados
- Alternativas acogidas por los implicados, en el caso de audiencia conciliatoria.
- Compromisos de las partes, si los hubiere, tales como plazos, condiciones, etc.
- Observaciones en caso de no arreglo o arreglo parcial
- Recomendaciones.
- Tareas o compromisos mutuos

Seguimiento: corresponde al Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, hacer el seguimiento a los empleados o trabajadores que se identifican como acosadores y acosados en un conflicto, sea o no resuelto en audiencia, y a los compromisos adquiridos por estos en las propuestas de su superación.

Intervención especializada: cuando de la valoración de las situaciones individuales de Acoso Laboral, se adviertan consecuencias nocivas para la salud del presunto acosado, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, solicitará la intervención de SST, para que asuma los mecanismos pertinentes al mejoramiento de la calidad de vida del empleado o trabajador.

Informe final de intervención: cuando de las diligencias se infiera claro Acoso Laboral, cuyo arreglo no se facilite por vía de conciliación, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención del Acoso Laboral, presentará un informe y remitirá toda la documentación relativa al caso, a fin de que se investigue ordinariamente por la Alta dirección siempre que del asunto objeto de estudio se deduzcan conductas transgresoras hacia el trabajador o empleado que presentó la queja.

Parágrafo: Cuando del examen de la situación de Acoso Laboral se establezca la posible comisión de delitos que sean de investigación oficiosa, en cuanto afectan intereses de orden público, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, informará de este hecho a Desarrollo Organizacional, sin consultar la voluntad del empleado o trabajador presuntamente acosado.

Reincidencia: Cuando se reciba nueva queja que involucre a los mismos empleados respecto de un asunto ya tratado como Acoso Laboral, aún referidos a situaciones distintas, de cuyo análisis se deduzca la persistencia de la conducta acosadora o la denuncia temeraria, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, rendirá informe a la alta Dirección, allegando los soportes necesarios para el inicio de la acción disciplinaria. En tal caso no se adelantará el trámite agotado para resolver la primera queja.

Página 10 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Tratamiento de la falsa queja: cuando del trámite de una situación de acoso laboral se detecte falsedad en la queja interpuesta por parte del presunto acosado que inició la acción, el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, informará a la alta Dirección y acompañará los documentos que demuestren dicha circunstancia.

La alta dirección a través del procedimiento interno de la empresa, relacionado con llamados de atención y sanción disciplinaria, impondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente al presunto acosado por presentar una queja falsa.

Parágrafo: Al asumir la querrela, preventivamente el Comité de Convivencia Laboral para la Prevención y Atención del Acoso Laboral, ilustrará al quejoso sobre este aspecto, y le otorgará la posibilidad de que se retracte o retire la misma, caso en el cual no se iniciará sanción disciplinaria en caso de que la queja sea falsa.

Caducidad: las acciones disciplinarias que se propongan por Acoso Laboral caducarán en seis (6) meses contados desde la fecha de la ocurrencia de la primera conducta hostigadora.

Parágrafo. El procedimiento preventivo interno consagrado en este protocolo no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones judiciales establecidas para el efecto en la ley.

Garantías. El Comité de Convivencia Laboral, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos laborales

Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y Resolución 652 de 2012.

En concordancia con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados y marginados. En este sentido se insta al cumplimiento de sus funciones implementando la incorporación del enfoque diferencial, interseccional y de género ya explicado.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de las Administradoras de Riesgos Laborales, desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

- Brindar asesoría y asistencia técnica a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

- Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia de sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Página 11 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

- Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo asesoría y asistencia para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de las y los trabajadores y prevención del acoso laboral en sus empresas afiliadas.
- Brindar a las instituciones y empresas y/o entidades afiliadas herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.
- Disponer un espacio de comunicación y de escucha para contribuir a la salud mental y bienestar de las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.
- Orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.

Mecanismos de prevención e intervención del acoso laboral

La alta dirección de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA, en su compromiso de promover un ambiente de trabajo sano y seguro enmarcado en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables dispone el siguiente mecanismo para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en la entidad.

Para la denuncia formal del acoso laboral dentro de la Corporación, se habilita el formato *GH-FT-12 Presentación de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de convivencia laboral de la CRA.*, el cual debe ser diligenciado por la persona que denuncia la situación que puede constituir acoso laboral y remitido al Profesional de gestión del talento humano o al secretario del Comité de convivencia laboral de la entidad.

De acuerdo con las funciones y responsabilidades del Comité de convivencia laboral consagradas en la Resolución 632 de 30 de abril de 2012 emitida por el Ministerio del trabajo, es responsabilidad del Comité establecer los espacios donde se pueda escuchar a las partes involucradas en una situación que pueda constituir un acoso laboral para llegar a un mutuo acuerdo que ponga fin a la situación y beneficie a las todas las partes involucradas.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para continuar con el debido proceso.

En concordancia con el numeral uno (1) del artículo diez (10) de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 emitida por el Congreso de la República, el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará como falta gravísima en el **Código disciplinario único** expedido por la Ley 734 de febrero 5 de 2002 o según se establezca en **Código general disciplinario** emitido mediante Ley 1952 de enero 28 de 2019 que regirá a partir del 1 de julio de 2021.

Página 12 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Son sujetos activos o autores de acoso laboral los siguientes:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Conductas que constituyen acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

Página 13 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas anteriormente tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

Página 14 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Conductas atenuantes del acoso laboral

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Conductas agravantes del acoso laboral

Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Página 15 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Garantías contra actitudes retaliatorias

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la alta dirección de la Corporación se compromete a mantener confidencialidad con los datos de las personas involucradas además de cumplir con lo establecido en el artículo 11 *Garantías contra actitudes retaliatorias* de la Ley 1010 de 2006.

Medidas preventivas del acoso laboral

El Profesional especializado en SST y el Profesional de gestión del talento humano tendrán a cargo la gestión de las actividades de prevención del acoso laboral en la Corporación, las cuales deben contemplar lo siguiente:

- a. Capacitación e información para la prevención del acoso laboral dirigida a todo el personal de la Corporación.
- b. Actividades de capacitación diseñadas para todos los niveles de la corporación sobre la resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación.
- c. Actividades dirigidas para todo el personal de la corporación que fomenten el apoyo social y promuevan las relaciones sociales positivas.

Las actividades para este fin pueden ser planificadas mediante un ciclo PHVA, dicha planificación debe consagrarse en el formato *GH-FT-17 Cronograma de Capacitación y Bienestar Social*.

Sujetos y tipos de acoso

Sujetos del acoso laboral: son sujetos del Acoso Laboral, uno o más trabajadores que tengan vínculos directos de contratación laboral con la empresa.

Parágrafo: no son sujetos de Acoso Laboral en la empresa, aquellos respecto de los cuales no existe vínculo de naturaleza laboral: los contratistas, personal en misión, pasantes y practicantes.

Tipos de acoso laboral en la empresa: se consideran formas de Acoso Laboral según los sujetos que intervienen al interior de la CRA

Ascendente: si la agresión es infligida al superior jerárquico, partiendo de uno o varios subordinados.

Página 16 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

Horizontal: si el acoso se dirige a un empleado o trabajador por uno o varios compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Descendente: si la conducta acosadora proviene de las personas ubicadas en un nivel jerárquico, frente a otros de categoría inferior en la escala organizacional.

Conductas que no constituyen acoso laboral en este protocolo

Para efectos de lo establecido en el artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, NO CONSTITUYEN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL y no podrán tratarse como tal las situaciones derivadas de:

1. Conductas encaminadas a mantener la disciplina, la moral y las buenas costumbres en la empresa, que legalmente corresponde imponerlos a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. Las requisiciones verbales o escritas que se hacen a un empleado o trabajador, con motivo de su bajo rendimiento laboral o incumplimiento a sus deberes o responsabilidades.
3. Las órdenes o solicitudes de trabajo en horarios adicionales, cuando se funden en necesidades de la empresa.
4. Una discusión aislada del contexto de hostigamiento, por problemas concretos que encuentran a corto plazo solución en la voluntad de las partes.
5. Las solicitudes de traslado o las medidas en tal sentido, cuando tengan sustento en hechos demostrables o en razones de conveniencia institucional.
6. Las críticas constructivas en un proceso de evaluación del desempeño, o las expresadas personalmente al empleado o trabajador, siempre que sean claras, explícitas y expresadas respetuosamente.
7. Medidas organizativas que afecte colectivamente, cuando tengan como finalidad el mejoramiento en el servicio.
8. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Institucional.
9. La expedición de circulares o memorandos de servicio, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de los trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
10. La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Página 17 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	PROTOCOLO ACOSO LABORAL - PROCEDIMIENTO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO			
	Código: GH-OT-24	Versión: 1	Fecha: 22/11/2024	

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	22/11/2024	Creación del documento.

Página 18 de 18		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Pamela Castaño Ochoa	Juan Camilo Calderón Beltrán	Comité Institucional de Gestión y Desempeño