	Responsable del Proceso	Dirección de Planeación
	Aprobación	**Revisión Técnica**
Firma:		
Nombre:	Henry León Torres	Fernando Augusto Aguirre Gómez
Cargo:	Director Técnico 009-04 (E)	Director Técnico 009-04 (E)
Dependencia:	Dirección de Talento Humano	Dirección de Planeación
R.R. Nº 016 de 2022		**Fecha:** 17 de junio de 2022

1. OBJETIVO:

Establecer los lineamientos para llevar a cabo las actuaciones necesarias para esclarecer, tramitar y tomar las medidas pertinentes en los casos en los que cualquier servidor público denuncie hechos que puedan constituirse como acoso laboral, dando cumplimiento a la normatividad vigente sobre la materia.

2. ALCANCE:

Inicia con la denuncia ante el Comité de Convivencia del servidor(a) público(a) que se siente víctima de un posible acoso laboral y termina con el seguimiento al caso por parte del Comité de Convivencia para determinar su cierre o el traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.

3. BASE LEGAL:

NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
Ley 1010	23-Ene-2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 2646	17-Jul-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. Art. 15 – Ministerio de la Protección Social
Resolución 652	30-Abr-2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Ministerio del Trabajo.
Resolución 1356	18-Jul-2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Ministerio del Trabajo.

COPIA CONTROLADA

4. DEFINICIONES:

ACOSO LABORAL: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: equipo que busca prevenir el acoso laboral y proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Está conformado por dos representantes del empleador y dos representantes de los empleados, cada uno con sus respectivos suplentes, elegidos mediante voto libre, espontáneo y secreto por los trabajadores y los empleadores designan directamente a sus delegados. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales 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.

CONCILIACIÓN: convenio que alcanzan dos o más personas, con la intervención de un tercero, para concluir un pleito en marcha o para evitar su inicio. En este marco, es una herramienta para la resolución de conflictos.

CONFIDENCIALIDAD: se considera como la reserva que deben mantener todas y cada una de las personas integrantes del equipo frente a la comunidad, respecto a la información adquirida, con el fin de garantizar el derecho fundamental a la intimidad.

DENUNCIADO: Servidor(a) contra la que se ha presentado una denuncia por acoso laboral

QUEJA: Escrito o comunicación a través de la cual se manifiesta la insatisfacción de una persona con relación a una acción, comportamiento o hecho.

QUEJOSO: Servidor(a) quien está siendo objeto de presunto acoso laboral.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Nº	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES
1	Servidor(a) (quejoso)	Diligencia y radica por escrito la queja ante el secretario del Comité de Convivencia Laboral.	Formato para Denunciar Presunto Acoso Laboral (PGTH-24-01)	**Punto de control:** El reporte debe ser presentado por escrito y deberá incluir la descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificar a las personas involucradas y anexar las pruebas correspondientes.

COPIA CONTROLADA

Nº	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES
				No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni tampoco verbal.
2	Presidente del Comité de Convivencia Laboral	Convoca a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento.		**Punto de control:** Solo se tendrán en cuenta las quejas que al momento de su radicación evidencien que los hechos que la generaron no superan seis (6) meses de ocurrencia.
3	Comité de Convivencia Laboral	Analiza de manera confidencial la queja presentada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja. Evalúa si el caso se puede tipificar en una de las conductas de acoso laboral establecidas en la Ley 1010 de 2006. Valida las pruebas aportadas.	Acta de Reunión (PGD-02-07)	**Observación:** Si el caso presentado involucra a alguno de los miembros del Comité de Convivencia éste estará inhabilitado para participar en el desarrollo de las actuaciones del caso.
4	Secretario del Comité de convivencia Laboral	Informa al quejoso por escrito, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la queja, justificando la decisión de no dar continuidad al proceso si las conductas no se pueden tipificar como conductas o circunstancias de acoso laboral**.**	Memorando al servidor (PGD-07-02)	
5	Secretario del Comité de convivencia Laboral	Si las conductas se pueden tipificar como conductas de acoso laboral, cita individualmente a cada una de las partes involucradas (quejoso, testigos, denunciado), dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.	Correo electrónico o Memorando (PGD-07-02)	**Punto de control:** En los casos en que el acoso laboral sea de índole sexual, el caso no es conciliable y la acción penal y disciplinable quedan en cabeza del Estado, por lo que el Comité de Convivencia no podrá adelantar ninguna actuación y si llegare a conocer sobre algún caso, deberá compulsar copias para que el caso sea investigado de conformidad con el Código de Procedimiento Penal.
6	Comité de Convivencia Laboral	Escucha a las partes involucradas, solicita más	Acta de Reunión (PGD-02-07)	**Punto de control:**

COPIA CONTROLADA

Nº	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES
		información sobre los hechos y las diferencias a conciliar.		Los miembros del Comité de Convivencia deberán actuar con total independencia y contarán con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberán actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se expone.
7	Secretario del Comité de convivencia Laboral	Cita conjuntamente al quejoso y al denunciado en un tiempo no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de las reuniones individuales, con el fin de establecer compromisos de convivencia.	Correo electrónico o Memorando (PGD-07-02)	
8	Comité de Convivencia Laboral	En reunión insta a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia, cooperando en la construcción de los acuerdos y avalándolos.	Acta de Reunión (PGD-02-07)	**Observación:** El acta reposará en los archivos que maneja el secretario del Comité y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
9	Comité de Convivencia Laboral	Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.	Oficio de traslado a la Procuraduría (PGD-07-04)	**Punto de Control:** El Comité de Convivencia Laboral no tendrá la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues dicha competencia es puramente judicial; por tanto sus decisiones son puramente preventivas o consultivas y se buscarán mecanismos conciliatorios
10	Comité de Convivencia Laboral	Realiza seguimiento, durante las reuniones ordinarias, mediante entrevista al denunciante para verificar el comportamiento del denunciado frente al acoso laboral.	Acta de Reunión (PGD-02-07)	

COPIA CONTROLADA

Nº	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	REGISTRO	PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES
		Si no se ha presentado recurrencia y la situación de acoso ha terminado el caso se cierra.		
11	Comité de Convivencia Laboral	Si por el contrario el denunciado ha continuado reiterativamente con su comportamiento, se debe dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.	Oficio de traslado a la Procuraduría (PGD-07-04)	

6. FORMATOS Y OTROS DOCUMENTOS RELACIONADOS AL PROCEDIMIENTO

1. PGTH-24-01 Formato para Denunciar Presunto Acoso Laboral
2. PGTH-24-02 Guía de Convivencia y Buen Trato
3. PGTH-24-03 Manual de Convivencia

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	N° R.R. y Fecha	Descripción de la Modificación
1.0	R.R. N°	

COPIA CONTROLADA