



# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN PARA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**



**CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL  
MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

*Innovamos para mejorar*

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

La violencia en el trabajo viene generando gran preocupación en el mundo dados los impactos que genera tanto en los trabajadores como en las empresas, este fenómeno está constituido por incidentes en los que el trabajador sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

Una de las manifestaciones más comunes de violencia laboral es el **ACOSO LABORAL** o “mobbing” que se define como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 a la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006, artículo 2)

Además, existen modalidades de acoso laboral que tienen contexto propio como lo es el **ACOSO SEXUAL LABORAL** que se puede definir como “insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.” (Guía, ABC sobre acoso sexual, Ministerio del Interior).

En este orden de ideas, la subdirección administrativa, en su componente de Seguridad y Salud en el Trabajo, adopta el protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 emitida por el Ministerio de Protección Social, para prevenir y atender el Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral como prácticas en el ámbito laboral.

## 2. OBJETIVO

Implementar mecanismos de prevención, corrección y control de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral al interior de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

*Innovamos para mejorar*

### 3. ALCANCE

Su alcance es avanzar en la prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia

### 4. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 13 y 25 “Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”
- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 1010 de 2006: Según Ley 1010 de 2006, Art. 2, el Acoso Laboral “es una conducta persistente, demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo
- Ley 1257 de 2008: La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencia contra las mujeres, en consecuencia, esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial.
- Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social “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
- La ley 734 de 2002 denominado el Código Disciplinario Único.

## *Innovamos para mejorar*

- Resolución No. 602 de 2016, expedida por la Superintendencia del Subsidio Familiar. “Por la cual se dictan disposiciones de ética pública, relativa a los principios, valores, acuerdos, compromisos y protocolos éticos de la Superintendencia del Subsidio Familiar.”
- Cartilla de Derecho Disciplinario 2020. “Cartilla Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar”
- Sentencia T - 265 de 2016. “Temas: Acoso sexual como acto de violencia contra la mujer a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos / Acoso sexual en el ámbito laboral / Acoso Sexual”

## 5. GLOSARIO

### 5.1. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

En función del nivel jerárquico o cargo sobre quien(es) recae la calidad de persona(s) acosadora(s), el acoso laboral se clasifica en:

- **Acoso Descendente o Bossing:** Forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir. En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.
- **Acoso Horizontal:** Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico, éste puede producirse por conflictos personales, o bien porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando éste comete un error o incurre en una falta.
- **Acoso Ascendente:** Una persona que ostenta un rango jerárquico

## *Innovamos para mejorar*

superior, se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.

- **Acoso mixto o complejo:** Inicia por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo.

## 5.2. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral podrá presentarse bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 2 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 7 de la misma Ley. El Acoso Laboral puede manifestarse a través de las siguientes actuaciones, comportamientos o conductas:

- **Maltrato:** 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:** 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

*Innovamos para mejorar*

desmotivación laboral.

- **Discriminación laboral:** 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.
- **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.

### 5.3. TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

- **Chantaje u hostigamiento:** El acosador ejerce un abuso de autoridad sobre la víctima, obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones de trabajo. En este caso, el acosador hace valer su posición de poder, para amenazar a la víctima con consecuencias negativas si no cumple sus requerimientos sexuales.
- **Acoso sexual ambiental:** Cuando se producen conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada. Estas conductas pueden ser lo suficientemente amenazadoras y denigrantes para influir en el rendimiento de la víctima y en su percepción del entorno laboral. Este tipo de acoso se caracteriza por el empleo continuado y persistente de conductas de índole sexual que generan con ambiente laboral negativo e intimidatorio para la víctima. Esto incluye comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc.

*Innovamos para mejorar*

#### 5.4. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

- **Acoso sexual laboral físico:** Actos asociados a masajes no deseados, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual; cartas, notas, correos electrónicos, llamadas telefónicas o material de contenido sexual; mostrar o distribuir dibujos o fotos sexualmente explícitos, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- **Acoso sexual laboral verbal:** comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** exhibición de imágenes u otro material sexualmente explícito, seguir a otra persona, hacer gestos sexuales con las manos o movimientos con el cuerpo, silbidos, mirar de una manera obscena, o cartas anónimas de contenido sexual.
- **Otros tipos de acoso sexual laboral:** obligar a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

#### 5.5. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación

## *Innovamos para mejorar*

laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- 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.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

## **6. ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

### **6.1. RESPONSABLES**

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, es responsable de adoptar y asegurar la aplicación de los mecanismos preventivos del acoso laboral y acoso sexual laboral, mediante el Comité de Convivencia Laboral, conforme a las competencias y responsabilidades que se le asignen en este protocolo de atención.

¿Cuáles son los mecanismos de protección a la víctima denunciante?

## *Innovamos para mejorar*

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección

frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad. (Art. 133, Código de Procedimiento Penal).

En el ámbito laboral uno de estos mecanismos de protección son los Comités de Convivencia Laboral.

### **6.2. ACCIONES PREVENTIVAS**

Como mecanismos de prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral y, en apoyo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del trabajo, la subdirección administrativa de la Caja, adelantará acciones que fomenten un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, especialmente a través de:

- Establecimiento de políticas de convivencia.
- Actividades de divulgación de normatividad general e interna sobre el Acoso.
- 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.

#### **6.2.1. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

Este Comité se encargará de recomendar a la Entidad, los mecanismos que se deben aplicar para la prevención, corrección y control de las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral previstas en la ley, debiendo promover el trámite 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, debiendo actuar siempre como una instancia de conciliación.

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

*Innovamos para mejorar*

1. 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.
2. 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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 de la Entidad, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la Entidad 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.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los procesos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. 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

*Innovamos para mejorar*

### **6.3. PROTOCOLO PARA ATENDER LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL LABORAL**

Para atender las quejas formuladas en relación con conductas de presunto acoso, el Comité de Convivencia 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, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

## **7. PROCEDIMIENTO PARA LA QUEJA**

La Queja debe presentarse al Comité de Convivencia Laboral de manera escrita por medio de: correo electrónico del comité o comunicación interna, especificando la conducta que considera presunto acoso, las pruebas que fundamentan la queja y el nombre y apellido de la persona que presuntamente cometió la conducta.

2. Una vez recibida la queja, el Comité evaluará si es necesario realizar convocatoria de una sesión extraordinaria o si el caso puede ser atendido mediante sesión ordinaria según su programación, en ambas situaciones, se notificará por medio escrito o electrónico a las partes involucradas.

3. Durante la sesión, el Comité de Convivencia Laboral propiciará entre los presuntos Acosador y Acosado, un espacio de acercamiento en el cual, a través del diálogo, se expresen frente a la situación conforme a sus conclusiones y a las medidas referidas en la convocatoria. El Comité sugerirá y concertará entre las partes, las posibles alternativas de arreglo.

3.1. Si las partes no proponen soluciones, o no es posible llegar a un acuerdo, el Comité evaluará las probabilidades de arreglo e intentará nueva aproximación en segunda audiencia, que se programará según considere el comité. (Si se concilia pasar al punto 3.2. si no se logra conciliación pasar al punto 5).

3.2. Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso o que las diferencias pueden solucionarse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones, y concilien de

## *Innovamos para mejorar*

una forma respetuosa, dentro de preceptos de dignidad y justicia, y si es necesario se establecerán unos compromisos y un plan de mejora entre las partes, las cuales quedarán establecidas en el formato Acta de reuniones que reposará en los archivos del Comité.

4. El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento a las personas que se identifican como presuntos acosadores y acosados en un conflicto, y a los compromisos adquiridos por éstos en el plan de mejoramiento, si al realizar el seguimiento se observa que las partes no están cumpliendo con los compromisos y se continua presentando el hecho que dio lugar a la queja se continua con el punto 5, si por el contrario se evidencia que se está siguiendo el plan y existe mejoría en la relación de las partes se pasa al punto 6.

5. Si no se logra conciliación en ninguna de las 2 audiencias o se evidencia que no se cumple con los acuerdos, el Comité de Convivencia Laboral, presentará un informe y remitirá toda la documentación relativa a las autoridades competentes, a fin que se investigue ordinariamente, siempre que del asunto objeto de estudio, se deduzcan conductas transgresoras hacia el trabajador que presentó la queja.

6. El Comité de Convivencia Laboral, debe vigilar y garantizar que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de presunto acoso o sirvan de testigos en tal procedimiento, además de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la empresa.

De igual manera el Comité elaborará informes trimestralmente sobre la gestión realizada, donde se incluyen estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección.

## **8. ¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA?**

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

- a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad

## *Innovamos para mejorar*

administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

- b. La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- c. A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente Ley.

En caso de una falsa denuncia: Si se determina que no ha existido acoso en la situación denunciada en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determinara la mala fe del denunciante, se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.

## **9. TRATAMIENTO SANCIONATORIO PARA LOS VICTIMARIOS**

El Acoso Laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

## *Innovamos para mejorar*

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

### **¡Siendo víctima tienes derecho!**

A decidir voluntariamente si quiere o no ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

También de acuerdo con lo establecido en los Artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008, dichos derechos de las víctimas de Acoso Laboral o Sexual Laboral son:

- A recibir trato digno y humano.
- A ser tratada con reserva de identidad en todo momento.

## *Innovamos para mejorar*

- A ser escuchado, ser atendido, ser informado de forma clara, completa, veraz y oportuna y especialmente frente a sus derechos sexuales y reproductivos.
- A del ejercicio de actividad laboral, a la intimidad y al buen nombre.
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad y a la de sus familiares y testigos a su favor.
- A estabilización de su situación y reparación integral de los daños sufridos.
- A recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- Atención de carácter gratuito, inmediato y especializado, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.

## 10. CANAL Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA INTERNA

Canal de denuncia interna:

Correo electrónico para denuncias

<b>PROCEDIMIENTO CANAL DE DENUNCIA INTERNA</b>	
<b>1. OBJETIVO</b>	Evidenciar los casos en donde se presente acoso laboral y acoso sexual
<b>2. ALCANCE</b>	Competencia del Comité de Convivencia Laboral
<b>3. RESPONSABLES</b>	Funcionarios que integran el Comité de Convivencia Laboral Profesionales técnicos y auxiliares de apoyo al proceso.
<b>4. ASPECTOS GENERALES</b>	El acoso laboral es una práctica que suele ser común en las empresas, y que la ley busca identificar, prevenir, corregir y sancionar, con el fin de proteger a

*Innovamos para mejorar*

	<p>los funcionarios de conductas que afecten sus derechos.</p> <p>El acoso laboral se puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo.</p>
<b>5. TIEMPO DE RESPUESTA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se radica queja a través del correo electrónico</li> <li>- Termino de respuesta por el CCL 15 días hábiles</li> <li>- El CCL tendrá 5 días hábiles para reunirse con las partes</li> <li>- Posteriormente se busca reunión con las partes para el acuerdo</li> <li>- Se concluirá con un plan para promover la convivencia entre las partes</li> </ul>
<b>6. DESARROLLO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenido: exposición clara y detallada de los hechos</li> <li>- Participantes: Partes, comité de convivencia laboral y profesionales autorizados</li> <li>- Se le informara al denunciado</li> <li>- La información se manejará de manera confidencial</li> </ul>
<b>7. FINALIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El canal de denuncias es una medida de control, eficaz y útil en la prevención de delitos y en la detección de actuaciones irregulares, sospechosas o ilícitas.</li> <li>- El canal de denuncias contribuye a mejorar la transparencia y a mejorar de forma continuada los procesos de control y gestión de conductas irregulares.</li> </ul>

*Innovamos para mejorar*

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 1010 de 2006, Colombia, Congreso de la República, Diario Oficial 46.160, de enero 23 de 2006, link:  
[https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Ley 1010 de 2006, Republica de Colombia, Art. 7 Conductas que constituyen Acoso Laboral. Diario Oficial 46.160
- Ministerio del Trabajo (2014b.). Denuncias por acoso laboral aumentan en el país. República de Colombia. Boletín de prensa (23 de abril de 2014).
- Redacción Salud (25 de septiembre de 2012). El matoneo laboral, un fenómeno creciente en Colombia. Diario el tiempo.