

## Contenido

### 1. OBJETIVO

Establecer las actividades a realizar para interponer quejas de acoso laboral y/o acoso sexual laboral.

### 2. ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores que desean presentar una queja por un presunto caso de acoso laboral para llegar a unos acuerdos finales entre las dos partes que permita una buena convivencia laboral; así como para el manejo de quejas de acoso sexual laboral con la finalidad de otorgar una orientación al quejoso frente a las conductas a seguir en los estos casos.

### 3. 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. (Ley 1010 de 2006).
- **ACOSO SEXUAL:** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...) (Ley 599 de 2000 - Ley 1257 de 2008).
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Comité bipartito, establecido como una medida para prevenir y corregir el acoso laboral en las organizaciones. Instancia encargada de la aplicación del procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- **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 (Ley 1010 de 2006).
- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (Ley 1622 de 2013).
- **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 (Ley 1010 de 2006).
- **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador (Ley 1010 de 2006).
- **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 (Ley 1010 de 2006).
- **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 (Ley 1010 de 2006).
- **QUEJA:** Escrito de carácter confidencial, dirigido al Comité de Convivencia Laboral con el objeto de denunciar conductas de presunto acoso laboral, el cual puede ser entregado al Comité de Convivencia Laboral por medio físico o electrónico.

### 4. CONDICIONES GENERALES

- Presentación de la queja que genera el funcionario frente al comité de convivencia laboral, el cual adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo como lo relaciona la Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

### RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El efectivo cumplimiento del presente procedimiento recae sobre el Comité de Convivencia Laboral con el apoyo del Grupo de Talento Humano.

### 5. DESCRIPCIÓN

#### 5.1. DIAGRAMA

No aplica

#### 5.2. ACTIVIDADES

### Funcionarios ICETEX

- 5.2.1. Suscribir la queja por acoso laboral y/o acoso sexual laboral en la que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso.  
 5.2.2. Enviar queja al Comité de Convivencia Laboral a través de correspondencia o al correo [convivencia@icetex.gov.co](mailto:convivencia@icetex.gov.co).

### Comité de Convivencia Laboral

- 5.2.3. Recibir la queja del servidor.  
 5.2.4. Revisar que la queja cumpla las condiciones para ser tramitada por el Comité  
 5.2.5. ¿La queja cumple con las condiciones para ser tramitadas por el comité?  
 Si: Continuar con la actividad 5.2.7.  
 No: Continuar con la actividad 5.2.6.  
 5.2.6. Se remite a Asuntos Disciplinarios para ser tramitada y se continúa con la actividad 5.2.7.  
 5.2.7. ¿La queja está relacionada con acoso laboral o con acoso sexual laboral?  
 Acoso Laboral: Continuar con la actividad 5.2.8.  
 Acoso sexual laboral: Continuar en la actividad 5.2.17.  
 5.2.8. Citar a sesión ordinaria o extraordinaria del Comité y convocar a cada una de las partes involucradas en la queja por separado.  
 5.2.9. Analizar en sesión ordinaria del comité la queja entre los miembros de este, posteriormente se procede a escuchar a cada uno de los implicados en la queja por separado y se les informa que en los siguientes días serán citados a la diligencia de conciliación, de ser esta la voluntad de ambas partes.

### Comité de Convivencia Laboral / Servidores Implicados en la queja

- 5.2.10. Citar a reunión de conciliación entre las partes.  
 5.2.11. Realizar reunión de conciliación entre las partes.  
 5.2.12. ¿Se logra conciliación entre las partes?  
 Si: Continuar con la actividad 5.2.13.  
 No: Continuar con la actividad 5.2.16.  
 5.2.13. Suscribir acuerdos de convivencia.  
 5.2.14. Realizar solicitudes y sugerencias a los Grupos de Talento Humano y Desarrollo y Transformación organizacional en lo que se refiere a medidas para mejorar el clima laboral.  
 5.2.15. Realizar seguimiento trimestral a situación de convivencia.  
 5.2.16. Remitir la queja y actuaciones del Comité a la Procuraduría General de la Nación.

### Comité de Convivencia Laboral

- 5.2.17. Citar a sesión ordinaria o extraordinaria del Comité para analizar la queja relacionada con el presunto Acoso Sexual Laboral.  
 5.2.18. Realizar sesión del Comité de Convivencia para revisar la queja, estructurar criterios para la sesión y acordar fecha para citar al/ el quejoso (a).  
 5.2.19. Citar al quejoso a rendir su versión ante el Comité.

### Comité de Convivencia Laboral / Quejoso (Presunto acoso sexual laboral) / Testigos

- 5.2.20. Realizar sesión del Comité de Convivencia con el/la quejoso(a), en la que cuenta su versión de los hechos y se le consulta si tiene testigos de la o las conductas denunciadas.

### Comité de Convivencia Laboral / Testigos

- 5.2.21. ¿El quejoso tiene testigos?  
 Si: Continuar con actividad 5.2.22.  
 No: Continuar con actividad 5.2.24.  
 5.2.22. Citar a los testigos a rendir su versión ante el Comité de Convivencia Laboral.  
 5.2.23. Realizar sesión de escucha a los testigos del caso de acoso sexual.

### Comité de Convivencia Laboral

- 5.2.24. Realizar informe respecto al caso de acoso sexual laboral teniendo en cuenta la versión del quejoso(a) y de las personas que participaron como testigos (si los hay).  
 5.2.25. Citar a quejoso(a) para informarle respecto de lo indagado a los testigos (si los hubo) y brindarle asesoría frente a las rutas a seguir respecto a su caso.  
 5.2.26. Asesorar al quejoso(a), en sesión del Comité, explicando las rutas administrativas y penales para denunciar situaciones de acoso sexual. Si el caso tuvo testigos se le informa respecto a lo encontrado en las indagaciones. Se pone a disposición del quejoso y autoridades la información obtenida en las indagaciones del Comité.

## 6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

ACTIVIDAD A CONTROLAR	COMO EJERCER EL CONTROL	EVIDENCIA DEL CONTROL	RESPONSABLE
Solicitud y queja por acoso laboral y/o acoso sexual laboral	Reuniones de control por parte del comité para escuchar cada una de las partes involucradas.	Actas del comité de cada una de las reuniones.	Comité de convivencia laboral.

## 7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CÓDIGO
RESOLUCIÓN 652 DE 2012	N/A
RESOLUCIÓN 1356 DE 2012	N/A
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	N/A
<a href="#">Normograma</a>	<a href="#">NGR</a>

COPIA CONTROLADA

**Historial de Versiones**

**Fecha Vigencia (Acto Adtvo) Versión Descripción de Cambios**

2021-11-19	1	-
------------	---	---

COPIA CONTROLADA