



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL



cocola@infotephvg.edu.co

Laura Margarita Bermúdez Manjarrés
Profesional Especializado en Talento Humano

Laura Prada
Profesional especializado en Bienestar Institucional

Mara Espinoza de León
Equipo Seguridad y Salud en el Trabajo

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA

Arturo Charris Fontanilla
Yuranis Calderón Manjarrés
María del Carmen Bayona
Eugenio Molina Porta
Daniela Jacobs Cervantes

Elaboración, redacción y textos
Daniela Jacobs Cervantes

Diseño y diagramación
Angie Paola Suárez Russo

Organización de Textos con base en la Ley 1010 de 2006

“Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

Ciénaga, Magdalena
Agosto 2024.

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	4
OBJETO, ANTECEDENTES NORMATIVOS	5
ALCANCE, PRINCIPIOS	6
1	
¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?	8
2	
¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?	9
3	
¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?	11
4	
¿Cuáles son las conductas que se constituyen en Acoso Laboral?	12
5	
¿Cuáles son las conductas que NO constituyen acoso laboral?	13
6	
Preguntas claves para detectar si somos víctimas de acoso laboral	14
7	
¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?	15
Tratamiento sancionatorio al Acoso Laboral	16
Procedimiento para reportar el Acoso Laboral	16
Estrategias de prevención y/o divulgación	20
Funciones del Comité de Convivencia	20

PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García, en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la materia y entendiendo que el acoso laboral es un factor que vulnera de manera directa la dignidad humana, afecta la convivencia laboral y genera efectos en la salud física y mental, la confianza y la autoestima de los servidores, presenta este protocolo como mecanismo para la prevención y atención de las conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual.

Acorde con lo expuesto, el presente documento contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección de los bienes jurídicos protegidos por la Ley ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior del Instituto; lo anterior propendiendo en todo momento por el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y un buen ambiente en la empresa.

Con la adopción del Protocolo que desarrolla la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008 y el Acuerdo del Consejo Directivo 018 del 2020 “Por el cual se adoptan políticas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” se busca prevenir y atender el Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, razón por la cual se fomentará un ambiente en el que directivos, administrativos, docentes y estudiantes evidencien una relación de armonía y respeto dentro del Instituto.

El protocolo del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral se configura como un instrumento innovador para contribuir a generar una cultura de equidad y respeto.

OBJETO

En el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional Humberto Velásquez García el presente protocolo tiene por objeto definir y establecer los lineamientos generales acerca de los mecanismos y procedimientos institucionales de atención y seguimiento de conductas constitutivas de Acoso Laboral; con el propósito de fomentar espacios de trabajo libres de cualquier acto de acoso, a través de la implementación de estrategias que promuevan los valores institucionales, así como la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes.

ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Ley 1010 de 2006 tiene “por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

En ese sentido, la 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”, señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral.

Por otro lado, la Resolución 652 de 2012 y su modificación parcial en la Resolución 1356 del 2012, definen la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas, así como también el período, funciones, recursos y responsabilidades.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la adopción de un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

En concordancia, la Ley 2764 del 2022 adopta la guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, que explica lineamientos específicos de actuación frente al acoso laboral, la implementación de vigilancia epidemiológica a los trabajadores involucrados en casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral.

ALCANCE

Con la adopción del presente protocolo, tendrá el alcance de llegar a los servidores públicos personal administrativo y docentes de planta, ocasionales y catedráticos como los particulares vinculados, mediante contrato de prestación de servicios, entre otros, así como estudiantes y pasantes que realicen prácticas formativas en cualquier dependencia, que cumplan funciones públicas.

PRINCIPIOS

Los principios que rigen el presente protocolo son los siguientes:

Confidencialidad y reserva de la información: La información y las actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte precedente, serán estrictamente confidenciales, de conformidad con las Leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables. En ese sentido, los procesos realizados en el marco de las denuncias que se presenten serán de carácter confidencial y reservado, y la información y la investigación que se deriven de la misma quedan bajo custodia de la Oficina de Gestión Humana.

- a. Protección de datos:** La divulgación de información no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos y actuaciones a los que den lugar la implementación de este protocolo se considerará una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes.
- b. Honestidad:** Todas las personas del INFOTEP HVG que intervengan en el procedimiento deben de actuar de buena fe, con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud.
- c. Justicia:** Las personas que participen en nombre del INFOTEP HVG en la implementación de la ruta, deben actuar de manera imparcial, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

- d. Respeto:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas de manera digna, sin importar su labor, cargo, procedencia, nivel académico o cualquier otra condición.
- e. Diligencia:** Atender los casos presentados de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- f. Compromiso:** Mantener una disposición permanente para atender y dar solución los casos presentados, buscando siempre mejorar su bienestar.
- g. Principio de no revictimización:** Las personas encargadas de la implementación de la ruta, deberán evitar en todo momento, exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el agresor o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a.

ACOSO LABORAL

De conformidad con lo señalado en el Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es:

“(...) 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. (...)”

1

¿Cómo se define el Acoso Laboral (AL)?



2

¿Cuáles son las modalidades con las que se presenta el Acoso Laboral (AL)?

De acuerdo con el Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse bajo las siguientes: modalidades.

Maltrato laboral

- Todo acto de violencia contra la integridad física o moral.
- Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.

Persecución laboral

Toda conducta reiterativa y arbitraria cuyo propósito sea la desmotivación e inducir a la renuncia a través de, por ejemplo:

- Descalificaciones
- Carga excesiva de trabajo
- Cambios permanentes de horario de trabajo

Entorpecimiento laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el servidor, como por ejemplo:

- Privación u ocultamiento de los insumos, documentos o instrumentos necesarios para desarrollar las funciones.
- Destrucción, ocultamiento o pérdida de información, correspondencia o mensajes electrónicos.

Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen, familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del servidor, por ejemplo, a través de la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

3

¿Cuáles son los sujetos del Acoso Laboral?

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- **La persona** que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- **Los servidores públicos** que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- **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. Son sujetos partícipes del acoso laboral;

De acuerdo con la sentencia T-317- 2020, La Corte Constitucional clasifica el acoso laboral en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo:

Acoso vertical descendente

Ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.

Acoso vertical ascendente

Se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.

Acoso horizontal

Se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

4

¿Cuáles son las conductas que se constituyen en Acoso Laboral?

- 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;
- 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.
- O. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral, siempre y cuando reúna las características de ser persistente y demostrable. (Ley 2191 de 2022, Art 4º parágrafo 2)

5

¿Cuáles son las conductas que NO constituyen acoso laboral?

- 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 institucional.

- La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manuales de funciones.

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

- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.

- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base a una causa legal o un a justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función Pública.

- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

6

Preguntas claves para detectar si somos víctimas de acoso laboral.

PREGUNTAS

	SI	NO
1. Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as		
2. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo		
3. Algunas/nos de mis compañeras/os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo		
4. Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional		
5. Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme		
6. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		
7. Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo		
8. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada.		
9. Menosprecian y hablan mal de mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga		
10. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antitéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación		
11. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso		
12. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada		
13. Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo.		
14. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.		
15. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.		

1 "Iñaki Piñuel y Zabala en Heinz Leymann, *Inventario de Acoso Psicológico*" *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Universidad de Alcalá de Henares, Editorial Sal Terrae.

7

¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia Laboral COCOLA, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes medidas de protección:

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 de la queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

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 el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

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.

Tratamiento sancionatorio al Acoso Laboral

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior o Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la Nación ha señalado:

“(...) la competencia para adelantar la acción disciplinaria por acoso laboral es exclusiva de los órganos de control-Procuraduría General de la Nación y personerías distritales y municipales, pero antes de que estos entes de control asuman el conocimiento de la acción, según se deduce de lo establecido en el artículo 9 numerales 1 y 2, y parágrafo 2, de la Ley 1010 de 2006, es indispensable agotar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo instituido por las entidades públicas en el reglamento de trabajo, a fin de superar, de manera preventiva y correctiva, las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo (...)”

Procedimiento para reportar el Acoso Laboral

El procedimiento que se debe adelantar ante el Comité de Convivencia Laboral será interno, confidencial y conciliatorio, siguiendo las siguientes directrices:

La queja o comunicación deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral del INFOTEP HVG, a través del secretario (a) o quien haga sus veces; la cual, deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público que presenta la queja.
- Nombres, apellidos completos y número de identificación del servidor público presuntamente autor de los hechos.

- Fecha en que dicho comportamiento fue cometido.
- Relato de los hechos que originan la queja y hechos que considera constitutivos de acoso laboral ocurrido en los últimos seis (6) meses.
- **Pruebas** que soportan los hechos
- Manifestación del interés de conciliar o no según sea el caso, allegando o aludiendo pruebas que fundamentan tal situación.
- Firma del servidor público quejoso y dirección de notificación.

La queja debe presentarse por escrito a través del correo electrónico: cocola@infotephvg.edu.co

Evaluar la queja

El Comité de Convivencia Laboral verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos señalados en el literal anterior. Cuando no se cumplen con estos requisitos el Comité solicitará la correspondiente subsanación.

Desarrollar entrevistas individuales

Una vez verificados los requisitos, el COCOLA fijará fecha y hora para adelantar espacios de dialogo que considere pertinentes. El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado a entrevistas presenciales o virtuales con el fin de conocer la versión de los hechos reportados y de establecer si existe ánimo conciliatorio. El Comité una vez desarrolladas estas entrevistas determinará la pertinencia de escuchar a testigos para el esclarecimiento de los hechos.

Suscribir acuerdos

Una vez surtidas las reuniones respectivas, el COCOLA decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación, sin perjuicio que el Comité pueda plantear acciones y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional.

En el evento que sea necesario realizar audiencia de conciliación, el COCOLA se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas.

El Comité propondrá las fórmulas de conciliación que considere pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, orientadas a superar la situación de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral verificará que la queja cumpla con el lleno de los requisitos señalados en el literal anterior. Cuando no se cumplen con estos requisitos el Comité solicitará la correspondiente subsanación. Los Comités de Convivencia Laboral son responsables de desarrollar el procedimiento preventivo interno para superar las situaciones que denoten acoso laboral, antes de que tenga lugar el ejercicio de la acción disciplinaria. En consecuencia, la competencia de los Comités de Convivencia Laboral no es calificar la falta ni la de probar en sentido procesal una cuestión fáctica sino la de establecer mecanismos de solución a través de la conciliación entre las partes.

Remitir al operador disciplinario

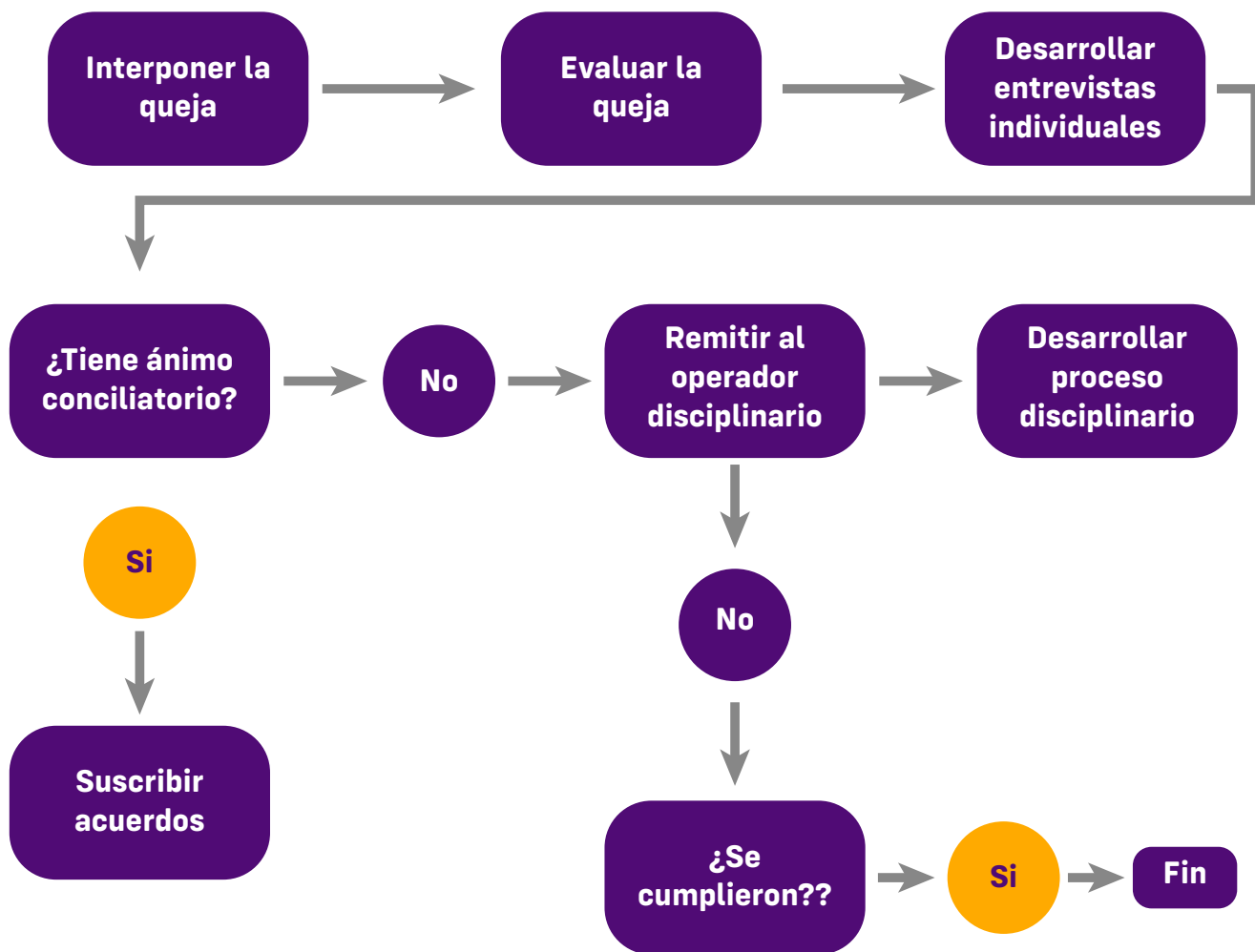
El Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, para que allí se determine la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario, en los siguientes casos:

- Cuando la parte denunciada no asiste dos veces a la citación sin la debida y oportuna justificación.
- Cuando el sujeto activo (parte denunciada) ya está retirado de la Entidad.
- Cuando no se llegue a un acuerdo conciliatorio y el quejoso insista en que los hechos revisten el carácter de falta disciplinaria.
- Cuando no se atiendan los compromisos suscritos en el “Acuerdo de Compromisos Mutuos” o la conducta persista.

Desarrollar el proceso disciplinario

La Procuraduría General de la Nación será la instancia responsable de desarrollar el trámite subsiguiente de índole sancionador, en el cual se adoptará la decisión de iniciar la actuación disciplinaria o determinar la resolución inhibitoria.

Por tanto, las faltas relacionadas con acoso laboral son las únicas en las que antes de iniciarse el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo a cargo de los Comités de Convivencia Laboral.



Estrategias de prevención y/o divulgación

ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE
Divulgación del Protocolo	Difundir el protocolo mediante correo electrónico, página web y redes sociales institucionales.	$(\text{N}^\circ \text{ de medios en los que se difundió} / \text{Total de medios disponibles}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral.
Promoción de Valores Institucionales	Promocionar la justicia, el respeto, la igualdad y la no discriminación debido al género.	$(\text{N}^\circ \text{ de campañas realizadas} / \text{N}^\circ \text{ de campañas programadas}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral.
Divulgación de Canales de Denuncia	Informar sobre los canales disponibles para denunciar casos de acoso laboral.	$(\text{N}^\circ \text{ de personas informadas} / \text{Total de la comunidad institucional}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral.
Concienciación sobre Acoso Laboral	Difundir información sobre la gravedad del acoso laboral y la ruta de atención mediante espacios de divulgación y material audiovisual	$(\text{N}^\circ \text{ de participantes en actividades de concienciación} / \text{Total de la comunidad institucional convocada}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral. Bienestar Institucional Gestión Humana

Actividades sobre manejo de emociones	Realizar actividades lúdicas y didácticas sobre emociones, trato no discriminatorio, violencia de género, acoso sexual y laboral.	$(N^{\circ} \text{ de participantes en actividades} / \text{Total de la comunidad institucional convocada}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral. Bienestar Institucional Gestión Humana
Fortalecimiento del trabajo en Equipo	Planear y ejecutar actividades orientadas al fortalecimiento del trabajo en equipo.	$(N^{\circ} \text{ de actividades realizadas} / N^{\circ} \text{ de actividades programadas}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral. Bienestar Institucional Gestión Humana
Capacitación y Sensibilización	Planificar y desarrollar charlas de sensibilización y actualización sobre violencia de género, acoso laboral y trato inclusivo.	$(N^{\circ} \text{ de charlas realizadas} / N^{\circ} \text{ de charlas programadas}) \times 100$	Comité de Convivencia Laboral. Bienestar Institucional Gestión Humana

Funciones del Comité de Convivencia

- a. Recibir y dar trámite a las quejas de posible acoso laboral.
- b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales que pudieran tipificar conductas de acoso laboral.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
- d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas.
- e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.
- g. Presentar a la Rectoría las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- h. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones.
- i. Reunirse trimestralmente.
- j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité.

www.infotephvg.edu.co



@infotephvg



Infotep Ciénaga