1. OBJETIVO

Definir el mecanismo interno mediante el cual un funcionario del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO podrá denunciar presunto acoso o presentar queja contra otro funcionario de la entidad, para que mediante la intervención del Comité de Convivencia se intenten resolver situaciones que pudieran constituir acoso laboral.

2. ALCANCE

Este procedimiento tiene como campo de aplicación al centro de trabajo principal del INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO, y a los funcionarios con quien exista relación laboral legal y reglamentaria.

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.*
- *Convivencia: Se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos.*
- *Convivir es vivir en compañía de otro u otros.*
- *Demostrable: Que se puede probar, sirviéndose de cualquier género de demostración.*
- *Funcionario: Es toda persona natural que ejerce la función pública y establece una relación laboral con el Estado. Sentencia C-681 de 2003, Corte Constitucional.*

Modalidades de acoso laboral:

- *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.*
- *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 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.*
- *Persistente: Mantenerse firme o constante en algo.*
- *Prueba sumaria: Su noción ha sido precisada por la doctrina y la jurisprudencia nacionales, por lo que se puede decir que la prueba sumaria es aquella que no ha sido sometida a contradicción, ni conocimiento o confrontación por la parte contra quien se quiere hacer valer. Reúne las características de plena prueba que aún no ha sido controvertida. Sentencia C-523-09 de la Corte Constitucional. Queja: Es un escrito o comunicación a través del cual se pone de manifiesto la insatisfacción de una persona en relación con otra persona o con alguna situación.*
- *Quórum: Número de individuos necesario para que un cuerpo deliberante tome ciertas decisiones.*

Tipos de acoso laboral:

- *Acoso Laboral Horizontal: Aquella situación de violencia en el lugar de trabajo que se produce cuando uno o varios trabajadores acosan a un compañero que se encuentra dentro de su mismo nivel jerárquico.*
- *Acoso Laboral Vertical: Aquel que se produce entre personas que pertenecen a rangos jerárquicos distintos, por lo cual se diferencia entre el Acoso Laboral Vertical Descendente y el Acoso Laboral Vertical Ascendente. En el Acoso Laboral Vertical Descendente se identifica un superior o jefe que acosa u hostiga a un subordinado, en cambio, cuando se habla de Acoso Laboral Vertical Ascendente, se refiere a un*

trabajador de nivel jerárquico superior que es hostigado y acosado por uno o varios de sus subordinados.

4. DESARROLLO

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
1. Diligenciar en su totalidad el formato Registro de queja por acoso laboral o acoso sexual y entregarlo personalmente ante el Comité o a través del correoconvivencia2024imctt@gmail.com.	Quejoso		FT.0000 Formato radicación queja por acoso laboral o acoso sexual
2. Recibir la queja e informar al presidente del Comité. En caso de que la queja se reciba por el correo electrónico, confirmar al quejoso su recibo.	Secretario Comité de Convivencia		Correo electrónico
3. Convocar a los miembros del Comité a sesión para analizar la queja.	Presidente y secretario Comité de Convivencia		Correo electrónico
4. Asistir a reunión para analizar la queja y determinar si procede iniciar el trámite, revisando que los hechos hayan ocurrido dentro de los últimos 6 meses. Si los hechos ocurrieron dentro de los últimos 6 meses, continuar en la actividad 5. Si los hechos ocurrieron hace más de 6 meses, continuar en la actividad 7.	Miembros del Comité de Convivencia		ES-GE-FR-02 Acta de reunión ES-GE-FR-01 Listado de asistencia a reunión FT-XXXXX **FORMATO CONFIDENCIALIDAD INTEGRANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
5. Citar al quejoso y al acusado, de manera individual y en momentos diferentes, para que en presencia de los miembros del Comité expresen su versión de los hechos. También se debe convocar a los miembros del Comité. En caso de que la prueba sumaria sea el testimonio de un tercero, se deberá convocar para esta misma fecha.	Presidente y secretario Comité de Convivencia		Correo electrónico
6. Asistir a reunión para escuchar a las partes de manera individual. Si es la primera citación y el quejoso o el acusado no asisten, regresa a la actividad 5. Si el quejoso retira la queja, continuar con la actividad 7. Si se cita por segunda vez y el quejoso no asiste, continuar en la actividad 7. Si el quejoso y el acusado asisten, continuar en la actividad 8.	Miembros del Comité de Convivencia		ES-GE-FR-02 Acta de reunión ES-GE-FR-01 Listado de asistencia a reunión
7. Informar por escrito al quejoso que la queja será archivada por alguna de estas razones: a. La queja se presentó después de 6 meses de ocurridos los hechos.	Secretario Comité de Convivencia		Correo electrónico

El quejoso no se presentó en dos oportunidades a ratificarse.			
Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
8. acusado de manera conjunta para crear un espacio de dialogo entre las partes. También se debe convocar a los miembros del Comité.	Presidente y secretario Comité de Convivencia		Correo electrónico
9. Asistir a reunión para propiciar dialogo entre las partes y formular un plan de mejora concertado.	Miembros del Comité de Convivencia		ES-GE-FR-02 Acta de reunión ES-GE-FR-01 Listado de asistencia a reunión Plan de mejora
10.Citar al quejoso, al acusado y a los miembros del Comité para socializar el plan de mejora.	Presidente y secretario Comité de Convivencia		Correo electrónico
11.Asistir a reunión para socializar los planes de mejora e informar lo que pasará en caso de conciliación y en caso de no hacerlo. Si el quejoso y el acusado están de acuerdo con el plan de mejora y firman el acta de conciliación y compromiso, continuar en la actividad 12.	Miembros del Comité de Convivencia		ES-GE-FR-02 Acta de reunión ES-GE-FR-01 Listado de asistencia a reunión

Actividad	Responsable	Dependencia	Registro (Salida)
12. Realizar seguimiento a los compromisos pactados en el plan de mejora. Si los compromisos se han cumplido, se cierra y archiva el caso. Si los compromisos se han incumplido, continuar en la actividad 13.	Miembros del Comité de Convivencia		ES-GE-FR-02 Acta de reunión ES-GE-FR-01 Listado de asistencia a reunión
13. Remitir los documentos del trámite de la queja a la Procuraduría General de la Nación, por alguna de estas razones: a. Si el acusado no asiste a ninguna de las 2 citaciones para escuchar su versión de los hechos. b. Si el quejoso y acusado deciden NO conciliar. c. Si los compromisos pactados en el plan de mejora se han incumplido. Los documentos del trámite de la queja	Presidente y secretario Comité de Convivencia		ES-GE-FR-02 Acta de reunión ES-GE-FR-01 Listado de asistencia a reunión

deben enviarse dentro de los 5 días siguientes de suceder cualquiera de las situaciones mencionadas en los puntos a, b y c de esta actividad.			

NOTAS:

1) Para que las decisiones que tome el Comité de Convivencia tengan validez, debe contar con quórum decisorio, el cual equivale a la mitad más uno de sus miembros principales

2) Si algún integrante del comité es recusado por alguna de las partes, con razones que a juicio del Comité de Convivencia afectan la autonomía o imparcialidad, se designará al suplente para que lo reemplace.

3) Si algún integrante del comité es recusado por alguna de las partes, con razones que a juicio del Comité de Convivencia afectan la autonomía o imparcialidad, se designará al suplente para que lo reemplace.
4) Las decisiones del comité de convivencia son preventivas o consultivas, no de carácter judicial, disciplinario o sancionatorio.
5) La oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoya desde su gestión impulsando actividades de promoción y prevención para apoyar la intervención en la reducción de casos de acoso laboral