CONTENIDO

1 OBJETIVO 3
2 DESTINATARIOS 3
3 GLOSARIO 3
4 MARCO NORMATIVO 6
5 MARCO CONCEPTUAL 8
5.1 ACOSO LABORAL. 8
5.1.1 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL 8
5.1.2 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL 9
5.1.3 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL 11
5.2 ACOSO SEXUAL. 12
5.2.1 CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL 13
5.3 DISCRIMINACIÓN. 14
5.3.1 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN: 14
5.4 MALTRATO. 15
5.4.1 MALTRATO LABORAL. 15
5.4.2 TIPOS DE VIOLENCIA 15
5.5 GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO 16
6 REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL PROCEDIMIENTO 19
7 DESCRIPCION DE ETAPAS Y ACTIVIDADES 20
7.1 ETAPA 1: RECIBIR QUEJA O SOLICITUD 20
7.1.1 Recibir queja o solicitud por presunto Acoso Laboral 21
7.1.2 Recibir queja o solicitud por acoso laboral relacionado con la vulneración al derecho de la Desconexión Laboral. 21
7.1.3 Recibir queja o solicitud por presunto Acoso Sexual Laboral 22
7.1.4 Recibir queja o solicitud por presunta conducta discriminativa 24

Elaborado por:	Revisado y Aprobado por:	Aprobación Metodológica por:
Nombre: Jennifer Paola Guzmán Ramírez Cargo: Contratista Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano	Nombre: Jennifer del Rosario Bendek Rico Cargo: Coordinadora Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano	Nombre: Amanda Stella Pedraza Rodríguez Cargo: Representante de la Dirección para el Sistema de Gestión de Calidad Fecha: 2023-05-30

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos, se constituye en copia no controlada.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

7.2 ETAPA 2: TRAMITAR QUEJA O SOLICITUD 24
7.2.1 Tramitar queja por sugerencia o presunto Acoso Laboral 24
7.2.2 Tramitar queja por sugerencia o presunto Acoso Laboral relacionado con la vulneración al derecho de la Desconexión Laboral..... 25
7.2.3 Tramitar queja por presunto Acoso Sexual Laboral 26
7.2.4 Tramitar queja por sugerencia o presunta conducta discriminativa 27
7.3 ETAPA 3: CERRAR EL PROCESO DE QUEJA O SOLICITUD 27
7.3.1 Tomar la decisión..... 28
7.3.2 Cerrar la queja 29
8 DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 29
9 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN 29

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

1 OBJETIVO

Establecer el mecanismo por medio del cual los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, pueden interponer una queja por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación. A través de las etapas de Recibir queja o solicitud, Tramitar queja o solicitud y Dar cierre al proceso de acoso Laboral.

2 DESTINATARIOS

Este procedimiento es aplicable a todos los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio con vinculación legal y reglamentaria.

Para casos de acoso laboral, sexual laboral y/o discriminación que pudieran afectar a contratistas en la Superintendencia de Industria y Comercio en el marco de la prestación de sus servicios y con el fin de que estos no queden excluidos de mecanismos de protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales vulnerados o amenazados, como fruto del acoso laboral, del acoso sexual laboral y/o discriminación, en el presente procedimiento se hará énfasis en las ruta penal y constitucional de tutela, de acuerdo con el marco establecido por la Ley 1010 de 2006.

3 GLOSARIO

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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

ACOSO SEXUAL LABORAL: Es el comportamiento verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten la dignidad de mujeres y hombres. Estos actos no son deseados y son ofensivos para el destinatario.

BIENESTAR: Provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

CALIDAD DE VIDA: Sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social, comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Se constituye como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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.

CONDUCTA: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.

DESCONEXION LABORAL: Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

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.

DISCRIMINACIÓN: Todo rato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

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.

EFR: Empresa Familiarmente Responsable es una iniciativa mundial que permite a las organizaciones a través de un sistema de gestión, lograr en el marco de la mejora continua y acompañada de una certificación una verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para efectos de este procedimiento, se identifican las iniciales en minúscula: efr.

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.

MALTRATO: Comportamiento violento que causa daño físico o moral.

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.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: Son aquellas actividades que se enmarcan en alguno de los subtipos: Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, los cuales tiene como finalidad generar bienestar y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

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.

VIOLENCIA: Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.

SIGLAS: Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I)
Salas de Atención a Usuarios (S.A.U)
Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S)

COPIA NO CONTROLADA INCOMPLETA

4 MARCO NORMATIVO

Jerarquía de la norma	Numero/ Fecha	Título	Artículo	Aplicación Específica
Resolución	217 a (iii) de 1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos		Aplicación total
Ley	51 de 1981	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.		Aplicación total
Programa	PIA de la OEA de 2000	Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género		Aplicación total
Convención	1989	Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas		Aplicación total
Constitución política de Colombia	1991	Establece la libertad e igualdad de las personas ante la Ley y el derecho a no ser discriminado	Articulo 13	Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley
Ley	823 de 2003	Por la cual se dictan normas de igualdad de oportunidades.		Aplicación total
Ley	985 de 2005	Medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.	Artículo 188A.	Trata de personas
Ley	1257 de 2008	Sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.	Articulo 12	Medidas en el ámbito laboral
Ley	599 de 2000	Por la cual se expide el Código Penal.	Artículo 210ª	Acoso sexual laboral
Ley	1236 de 2008	Por medio de la cual se modifican algunos artículos del código penal, relativos a delitos de abuso sexual.	Artículo 205 a 210	Acto sexual violento
Decreto	4786 de 2008	Se crea la Estrategia Nacional contra la trata de personas		Aplicación total
Acuerdo del Concejo de	676 de 2017	Bogotá por el cual por el cual se establecen lineamientos para prevenir la violencia. basada en género y el feminicidio en Bogotá y se dictan otras disposiciones.	Articulo 3	Procesos formativos que incluyan perspectiva de género y estrategias de prevención de violencia contra las mujeres
Decreto	410 de 2018	Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas	Capítulo 1	Prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Jerarquía de la norma	Numero/ Fecha	Título	Artículo	Aplicación Específica
Ley	1010 de 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.		Aplicación Total
Ley	1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.	Artículo 29	Acoso sexual laboral
Decreto	1072 de 2015	Único Reglamentario del Sector Trabajo.		Aplicación total
Resolución	2646 de 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.		Aplicación total
Norma Técnica	1000-1, ed. 5	Modelo efr para la gestión de la conciliación.		Aplicación total
Resolución	652 de 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.		Aplicación total
Resolución	1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.		Aplicación total
Resolución	312 de 2019	Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.		Aplicación total
Ley	2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.		Aplicación total

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Jerarquía de la norma	Numero/ Fecha	Título	Artículo	Aplicación Específica
Ley	2209 de 2022	Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.		Aplicación total

5 MARCO CONCEPTUAL

5.1 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 de este.

5.1.1 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

1. 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.

2. 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.

   2.1 Vulneración al derecho de la Desconexión laboral: Toda conducta que atente contra el derecho al goce efectivo del tiempo libre y de descanso, permisos, licencias, vacaciones, incapacidades, intimidad personal y familiar de todos los funcionarios, independientemente de la jornada laboral que tengan establecida y/o si desarrollan parcial o totalmente su trabajo en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y/o trabajo presencial.Siendo entendida la desconexión laboral y digital como el derecho que tienen todos los servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones

COPIA CONTROLADA OBSOLETA

relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos de acuerdo en lo expuesto en la Ley 2191 de 2022.(Salvo las excepciones descritas en la política de desconexión laboral de la entidad).

3. 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.

4. 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.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones que menosprecien al trabajador.
6. 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.

5.1.2 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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 exigencia para atender o responder a dispositivos digitales o comunicaciones, una vez finalizada la jornada laboral y/o en tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones, incapacidades, intimidad

personal y familiar. Salvo causas de fuerza mayor, situaciones de urgencia, externa necesidad o circunstancias excepcionales.

p) Realizar convocatorias tanto presenciales como virtuales a reuniones de trabajo y/o formación obligatoria, que requieran extender la jornada laboral y/o que se convoquen fuera de esta.

q) Citación constante y persistente a reuniones sin antelación suficiente o previa que afecte directamente la planificación de las actividades dentro de la jornada laboral de los funcionarios.

r) Envió de comunicaciones, solicitudes, correos electrónicos, mensajes de texto y llamadas telefónicas una vez finalizada la jornada laboral y/o en tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones, incapacidades, intimidad personal y familiar. Salvo causas de fuerza mayor, situaciones de urgencia, externa necesidad o circunstancias excepcionales.

s) Recriminación o sanción a los funcionarios por no haber estado conectados y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de vacaciones, permisos, licencias, incapacidades, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.

En los demás casos no especificados anteriormente, el comité de convivencia valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. El comité de convivencia laboral evaluará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

5.1.3 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación de las laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) 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.

e) 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.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

j) La exigencia para atender o responder a dispositivos digitales o comunicaciones, dentro de la jornada laboral.

k) La exigencia para la asistencia a convocatorias tanto presenciales como virtuales a reuniones de trabajo y/o formación obligatoria dentro de la jornada laboral.

l) Envió de comunicaciones, solicitudes, correos electrónicos, mensajes de texto y llamadas telefónicas dentro de la jornada laboral.

5.2 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.

5.2.1 CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

5.2.1.1 Acoso Verbal:

- Referirse al otro con un silbido insinuador.
- Tratar a una persona con palabras o adjetivos determinados, cuando la persona no le ha dado la confianza para hacerlo.
- Realizar comentarios sexuales sobre alguien o sobre su vestimenta, contar historias o chistes sexuales o considerados obscenos.
- La difusión de mentiras o rumores acerca de la vida sexual privada de una persona.
- Invitar a estar de forma íntima a otra persona repentinamente sin que esté interesada, como también amenazar o sobornar de forma directa o indirecta para realizar una actividad sexual que no es deseada, proferir insultos de forma ofensiva, etc.
- Clasificar a las personas por sus atributos físicos también.
- Realizar sonidos o gestos sexuales que sugieran ruidos de succión, o relacionados a actos sexuales, guiños o movimientos pélvicos ofensivos.
- Realizar preguntas o investigar a alguien acerca de su vida íntima o sus comportamientos.

5.2.1.2 Acoso no verbal: En este tipo de acoso todas las muestras gestuales o no verbales que impliquen una ofensa al otro, como:

- Mirar a una persona de forma excesiva u ofensiva, en especial sí la mirada se dirige a ciertas partes del cuerpo.
- Mirar fijamente a alguien durante demasiado tiempo.
- Bloquearle el camino a alguien para que deba enfrentarse a esa persona o para que pueda tocarla.
- Mostrar imágenes sexuales, fotos o dibujos sexualmente explícitos.
- Realizar gestos sexuales o intimidatorios.
- Dar regalos íntimos no deseados, entre otros.

5.2.1.3 Acoso físico: Son todos aquellos acercamientos físicos a una persona sin que lo desee, de forma ofensiva, como:

- Tocar el cuerpo, el cabello, la ropa de otra persona.
- Pararse o sentarse demasiado cerca.
- Rozar a la persona o buscar contacto cuándo es no deseado.
- Realizar caricias.
- Tocarse a sí mismo sexualmente para ser visto por otros.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

5.3 DISCRIMINACIÓN: Es todo aquel trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferenciado en el entorno de trabajo o relacionado con las interacciones laborales que involucra discriminación 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.

5.3.1 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN:

a) Discriminación salarial: Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica también la discriminación entre géneros que aun cuando se encuentren igualmente calificados y desempeñan el mismo trabajo con la misma productividad, no son equitativos en su remuneración económica.

b) Discriminación en la adquisición de capital humano: Se refiere a las desigualdades en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, en donde se limita la contratación del personal a un rango de edad especifico, a un género en específico, a la ausencia de discapacidad física y cognitiva, a la raza, al color de piel, a las creencias religiosas y/o a las preferencias políticas.

a) Discriminación en el empleo: Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las de otro grupo.

b) Discriminación racial y cultural: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

c) Discriminación a las comunidades indígenas y afrodescendientes: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de la pertenencia e identificación a estas comunidades.

d) Discriminación ocupacional de la mujer: Se presenta cuando las mujeres se encuentran limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, en casos esporádicos o específicos podrán alcanzar ciertos

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

niveles jerárquicos en una organización o entidad, aunque estén calificadas para ello.

e) Discriminación de las personas con capacidades especiales: Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades.

f) Discriminación de la comunidad LGTBIQ+: Distinción, exclusión, restricción, o preferencia no justificada que tiene por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de sus derechos y libertades por su orientación sexual o identidad de género.

5.4 MALTRATO: Todo acto físico, sexual, emocional, económico o psicológico que influya sobre otra persona, así como toda amenaza de cometer tales actos, lo cual incluye cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, dañe, humille, culpe, lesione o hiera a alguien.

5.4.1 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.

5.4.2 TIPOS DE VIOLENCIA:

a) Violencia económica: Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

b) Violencia psicológica: Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja, su familia, mascotas, o bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia o de su trabajo.

c) Violencia emocional: Consiste en atentar contra la autoestima de una persona a través de críticas constantes, menospreciar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

d) Violencia física: Consiste en causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

e) Violencia sexual: Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Véase infra para obtener más información sobre la violencia sexual.

f) Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

g) Violencia contra el adulto mayor: Consiste en un acto o varios actos repetidos que le causan daño o sufrimiento a un adulto mayor, también incluye la no adopción de medidas apropiadas para evitar otros daños, cuando se tiene con dicha persona una relación de confianza.

h) Violencia contra personas con capacidades especiales: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a una persona en condición de discapacidad.

i) Violencia contra la comunidad LGTBIQ+: Violencia dirigida a la sexualidad o identidad de género de una persona. Puede ser psicológica o física y estar motivada por la bifobia, la homofobia, la lesbofobia y la transfobia. Los factores que influyen pueden ser las costumbres y los prejuicios culturales, religiosos o políticos.

j) Violencia contra la mujer: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

5.5 GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y Discriminación, tiene como finalidad poner en conocimiento la ruta de acceso para la atención integral de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de garantizar los mecanismos para la prevención y la denuncia.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Las medidas de prevención tienen como finalidad promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre los empleados públicos de la Entidad y respetar la dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral. Estas medidas son las siguientes:

1. Realizar campañas de divulgación preventiva y capacitación sobre el contenido de la ley 1010 de 2006 y la ley 2209 de 2022, particularmente en relación con los bienes protegidos por ella, las conductas que constituyen acoso laboral, las que no las constituyen, las circunstancias agravantes y atenuantes, tiempo de caducidad y el tratamiento sancionatorio.
2. Establecer campañas de difusión a través de los canales de comunicación de la Entidad sobre el alcance y gravedad de la conducta de acoso laboral y/o acoso sexual laboral, o las formas en que este puede presentarse, dar a conocer de manera clara y adecuada la existencia de la ruta y de los medios para interponer las quejas por acoso laboral y/o acoso sexual laboral y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.
3. Incluir dentro del Plan Anual de Capacitación de la Superintendencia de Industria y Comercio las siguientes actividades:

a) Inducción y reinducción a los funcionarios de la Superintendencia de Industria Comercio sobre la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables al fenómeno de acoso laboral, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y características. Este contenido debe ser entregado al Grupo de formación con el fin de que sea incluido en el curso de inducción y reinducción.

b) Generar espacios de capacitación y campañas de sensibilización en prevención del acoso laboral, abuso sexual laboral, conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, discriminación y sobre los procedimientos de actuación respecto de la ruta de atención.

c) Sensibilización a los funcionarios del nivel directivo para concientizar y fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales con los funcionarios a su cargo, evitando la ocurrencia de conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación.

4. Ejecución de actividades constructivas individuales o colectivas, dirigidas a los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la Entidad y velar por el buen ambiente laboral.
5. Establecer a través del Plan de Bienestar, con el apoyo de la Caja de Compensación y Administradora de Riesgos Laborales (ARL), actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas, desarrollar talleres de relaciones humanas y de aprendizaje, generando procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

6. Divulgar los valores de la Entidad a través de la Intrasic y demás medios de comunicación establecidos, con el fin de fortalecer las buenas prácticas entre los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, teniendo como base la corresponsabilidad.
7. Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso laboral, acoso sexual laboral u hostigamiento y que afectan la dignidad de los empleados públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de señalar las recomendaciones correspondientes.
8. En el desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales, se adelantarán estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar posibles conductas asociadas al acoso laboral, al acoso sexual laboral y a la discriminación con el apoyo y orientación de la Entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
9. Promover el trato respetuoso hacia todos los empleados públicos de la Entidad dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada del reconocimiento a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos púbicos, independiente de la condición racial, social, de género, credo religioso o político que ostenten.
10. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a la normatividad vigente, en la Superintendencia de Industria y Comercio con el fin de prevenir o superar las situaciones que atenten contra la sana convivencia y perturben el clima laboral.
11. Socializar la Política de desconexión laboral y adelantar actividades tanto para superiores como para los funcionarios en general tendientes a aplicar los lineamientos de la Política.

Las reuniones ordinarias que realice el Comité de Convivencia Laboral, se citan mínimo una vez trimestralmente, estas reuniones pueden ser presenciales o virtuales utilizando las herramientas tecnológicas disponibles en la Entidad y entre los asistentes se deberá incluir al representante de ASEMEXT. De todas las reuniones del Comité se dejará evidencia escrita mediante Acta.

Igualmente, todas las medidas anteriores tienen como finalidad aparte de aquellas definidas en la Ley, Decretos Reglamentarios y Resoluciones Internas, la creación de valor en aquellas situaciones de clima laboral que generen inconvenientes en el acceso a las medidas efr de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

6 REPRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DEL PROCEDIMIENTO

No.	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
1	RECIBIR QUEJA O SOLICITUD	Sugerencia o Queja por presunto acoso laboral, vulneración al derecho de la desconexión laboral, acoso sexual laboral y/o conductas discriminativas.	En esta etapa, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral recibe la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio y da trámite correspondiente. A través de las actividades: -Recibir queja o solicitud por presunto acoso laboral. -Recibir queja o solicitud por acoso laboral relacionado con la vulneración al derecho de la Desconexión Laboral. -Recibir queja o solicitud por presunto Acoso Sexual Laboral -Recibir queja o solicitud por presunta conducta discriminativa	Servidor Público. Presidente del Comité de Convivencia Laboral.	Sugerencia o Queja radicada de acoso laboral, vulneración al derecho de la desconexión laboral, acoso sexual laboral o conductas discriminativas.
2	TRAMITAR QUEJA O SOLICITUD	Sugerencia o Queja radicada por presunto acoso laboral, vulneración al derecho de la desconexión laboral, acoso sexual laboral y/o conductas discriminativas.	En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral tramitan la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio. A través de las actividades: - Tramitar queja por sugerencia o presunto Acoso Laboral - Tramitar queja por sugerencia o presunto Acoso Laboral relacionado con la vulneración al derecho de la Desconexión Laboral - Tramitar queja por presunto Acoso Sexual Laboral - Tramitar queja por sugerencia o presunta conducta discriminativa	Miembros del Comité de Convivencia laboral.	Citación a sesión del Comité de Convivencia Laboral. Acta de reunión de Comité.

COPIA CONTROLADA OBSOLETA

No.	ETAPAS	ENTRADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ETAPA	RESPONSABLE	SALIDAS
3	CERRAR EL PROCESO DE QUEJA O SOLICITUD	Citación a sesión del Comité de Convivencia Laboral. Acta de reunión de Comité.	En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral toman decisión sobre la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio entre las que pueden estar las siguientes: -Tomar la decisión -Cerrar la queja	Miembros del Comité de Convivencia laboral.	Citación a sesión del Comité de Convivencia Laboral. Acta de reunión de Comité. Acta de Conciliación. Memorando de sugerencias a la administración. Memorando o correo electrónico dirigido a Seguridad y Salud en el Trabajo, únicamente en caso de queja por acoso sexual laboral. Acta de rechazo de la queja. Oficio de remisión a la Procuraduría General de la Nación, a la Fiscalía General de la Nación o a la Entidad Pertinente.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

7 DESCRIPCION DE ETAPAS Y ACTIVIDADES

7.1 ETAPA 1: RECIBIR QUEJA O SOLICITUD

En esta etapa, el Presidente del Comité de Convivencia Laboral recibe la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio y da trámite correspondiente.

Las quejas de Acoso Laboral, de Acoso Sexual Laboral y de discriminación formuladas de manera anónima se pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, y se dejará constancia del hecho en el acta de la sesión correspondiente inadmitiendo la misma, por el incumplimiento de los requisitos establecidos en la Resolución por la cual se regula la conformación y

funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Superintendencia de Industria y Comercio.

7.1.1 Recibir queja o solicitud por presunto Acoso Laboral

El Servidor público con vinculación legal y reglamentaria que quiera activar el proceso de queja por acoso laboral, diligencia el GT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC. Esta queja deberá ser radicada a la dependencia 9037, en sobre cerrado en físico, por sistema de tramites o al correo electrónico convivencialaboral@sic.gov.co

Dicho documento debe contener clara y expresamente el nombre del servidor público, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad. No se aceptan anónimos de conformidad con la normativa que aplica a este procedimiento.

El Servidor público radica el GT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC en sobre cerrado en físico, por sistema de trámites o correo electrónico a la dependencia 9037, dirigido al Presidente del Comité de Convivencia Laboral. La queja debe ser interpuesta en un plazo de máximo 3añosa partir de la ocurrencia del último hecho. La sugerencia debe estar orientada a la actividad de prevención o corrección de las situaciones que puedan constituir acoso laboral.

Una vez recibida la queja por parte del Presidente, remite a la mano a la persona que haga las veces de secretario del Comité de Convivencia Laboral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la misma, enviará los soportes a los demás miembros del Comité de Convivencia Laboral para que se estudie el caso en la siguiente sesión convocada.

7.1.2 Recibir queja o solicitud por acoso laboral relacionado con la vulneración al derecho de la Desconexión Laboral.

El Servidor público con vinculación legal y reglamentaria que desee activar el proceso de queja por acoso laboral relacionada con la vulneración al derecho de la desconexión laboral, debe diligenciar el GT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC. Esta queja

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

deberá ser radicada a la dependencia 9037, en sobre cerrado en físico, por sistemas de tramites o al correo electrónico convivencialaboral@sic.gov.co

Dicho documento debe contener clara y expresamente el nombre del servidor público, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad. No se aceptan anónimos de conformidad con la normativa que aplica a este procedimiento.

El Servidor público radica el GT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC en sobre cerrado en físico, por sistema de tramites o correo electrónico a la dependencia 9037, dirigido al Presidente del Comité de Convivencia Laboral. La queja debe ser interpuesta en un plazo de máximo 3añosa partir de la ocurrencia del último hecho. La sugerencia debe estar orientada a la actividad de prevención o corrección de las situaciones que puedan constituir acoso laboral.

Una vez recibida la queja por parte del Presidente, remite a la mano a la persona que haga las veces de secretario del Comité de Convivencia Laboral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la misma, enviará los soportes a los demás miembros del Comité de Convivencia Laboral para que se estudie el caso en la siguiente sesión convocada.

Nota 1: Las quejas presentadas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y acaecidas con más de tres (3) años de antelación a la presentación de la queja ante el Comité de Convivencia Laboral serán inadmitidas.

Nota 2: Cuando el sujeto activo o pasivo de conductas de acoso laboral sea una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para el trámite correspondiente, dejando constancia del hecho en el acta de la sesión correspondiente.

7.1.3 Recibir queja o solicitud por presunto Acoso Sexual Laboral

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual laboral al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio, puede poner en conocimiento el hecho de forma verbal o escrita.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Esta queja deberá ser radicada a la dependencia 9037 o al correo electrónico convivencialaboral@sic.gov.co, en sobre cerrado y hacerlo mediante el diligenciamiento delGT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC.

Dicho documento irá dirigido al Presidente del Comité de Convivencia Laboral y debe contener clara y expresamente el nombre del servidor público que interpone la queja, no se aceptan anónimos. En la queja, la persona que se considere víctima de acoso sexual laboral deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso existir. Sin embargo, la victima NO está obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes.

Para la recepción de las quejas, la Superintendencia de Industria y Comercio, publicará de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la Entidad, los datos de contacto del presidente del Comité de Convivencia Laboral, quien será el encargado de recibir la queja. Así mismo, los canales de comunicación para la recepción de la queja (línea de atención telefónica, buzón de correos, entre otros).

La persona encargada de recibir la información de los hechos debe asegurar un trato respetuoso, imparcial, privado, seguro y confidencial para la persona afectada.

El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.

En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

La persona afectada también puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación para la formulación de la denuncia, caso en el que la persona encargada de recibir la queja, podrá brindar información sobre el procedimiento a adelantar.

Nota 1. Cuando el sujeto pasivo de conductas de acoso sexual laboral sea una persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios, el Comité deberá inadmitir la queja o denuncia y dar respuesta al denunciante indicando que debe presentar la misma ante las Entidades competentes para el trámite correspondiente, dejando constancia del hecho en el acta de la sesión.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

7.1.4 Recibir queja o solicitud por presunta conducta discriminativa

El Servidor público con vinculación legal y reglamentaria que quiera activar el proceso de queja por discriminación diligenciando elGT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC. Esta queja deberá ser radicada a la dependencia 9037, en sobre cerrado en físico, por sistema de tramites o al correo electrónico convivencialaboral@sic.gov.co.

Dicho documento debe contener clara y expresamente el nombre del servidor público, especificando los hechos que considera constitutivos de discriminación, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad. No se aceptan anónimos de conformidad con la normativa que aplica a este procedimiento.

El Servidor público radica el GT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SICa la dependencia 9037, dirigido al Presidente del Comité de Convivencia Laboral.

Una vez recibida la queja por parte del Presidente, remite a la mano a la persona que haga las veces de secretario del Comité de Convivencia Laboral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la misma, enviará los soportes a los demás miembros del Comité de Convivencia Laboral para que se estudie el caso en la siguiente sesión convocada.

7.2 ETAPA 2: TRAMITAR QUEJA O SOLICITUD

En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral tramitan la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio.

7.2.1 Tramitar queja por sugerencia o presunto Acoso Laboral

Una vez verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, dentro de las que se podrá incluir la del jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los empleados públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este, sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y las recomendaciones. para el mejoramiento

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

del clima organizacional de la dependencia. Una vez surtidas las entrevistas respectivas, se decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.

Si después de efectuar la entrevista el Comité de Convivencia Laboral considera que no existe ánimo conciliatorio, procederá por medio de su secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Si se considera procedente realizar la audiencia de conciliación, se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas y se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

Quien haga las veces de secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.

Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.

En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.

Nota: El desarrollo de las reuniones podrá ser objeto de grabación magnetofónica previa autorización de las partes intervinientes, lo cual obrará como prueba dentro del respectivo expediente.

7.2.2 Tramitar queja por sugerencia o presunto Acoso Laboral relacionado con la vulneración al derecho de la Desconexión Laboral.

Una vez verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, dentro de las que se podrá incluir la del jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los empleados públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este, sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y las recomendaciones. para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia. Una vez surtidas las entrevistas respectivas, se decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.

Si después de efectuar la entrevista el Comité de Convivencia Laboral considera que no existe ánimo conciliatorio, procederá por medio de su secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Si después de efectuar la entrevista el Comité de Convivencia Laboral considera que no existe ánimo conciliatorio, procederá por medio de su secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Si se considera procedente realizar la audiencia de conciliación, se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas y se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

Quien haga las veces de secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.

Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una posible conducta o conductas de acoso laboral relacionada con la vulneración del derecho a la Desconexión Laboral.

En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.

Nota: De igual forma el desarrollo de las reuniones podrá ser objeto de grabación magnetofónica previa autorización de las partes intervinientes, lo cual obrará como prueba dentro del respectivo expediente.

7.2.3 Tramitar queja por presunto Acoso Sexual Laboral

Una vez recibida la queja se procederá a dar orientación e información a la víctima de Acoso Sexual Laboral de la siguiente manera:
Se debe prever un espacio de asesoría para informar a la víctima de las acciones que se van a tomar y de sus derechos.

La víctima o persona encargada de recibir las quejas, en el momento en que se entere de un posible caso de presunto Acoso Sexual Laboral, deberá informar a las autoridades pertinentes: Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I), Salas de Atención a Usuarios (S.A.U), Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S), Oficina de Asignaciones Policía, Fiscalía General de la Nación.

En todo caso, las pruebas y las identidades de las personas involucradas ya sea por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

Nota 1. Las quejas o denuncias presentadas por las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, no se le dará un trámite al interior del comité al ser inadmitida, sin embargo, se realizarán las acciones las medidas

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

correspondientes de prevención al interior de la Entidad, para evitar que la situación reportada se vuelva a presentar o se agudice.

7.2.4 Tramitar queja por sugerencia o presunta conducta discriminativa

Luego de hacer verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, dentro de las que se podrá incluir la del jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los empleados públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este, sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y las recomendaciones. para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia. Una vez surtidas las entrevistas respectivas, se decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.

Si después de efectuar la entrevista el Comité de Convivencia Laboral considera que no existe ánimo conciliatorio, procederá por medio de su secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Si se considera procedente realizar la audiencia de conciliación, se fijará fecha y hora para su celebración, la cual se comunicará a las partes involucradas y se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

Quien haga las veces de secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.

Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una posible conducta discriminativa o las diferencias que pretende conciliar.

En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.

Nota: El desarrollo de las reuniones podrá ser objeto de grabación magnetofónica previa autorización de las partes intervinientes, lo cual obrará como prueba dentro del respectivo expediente.

7.3 ETAPA 3: CERRAR EL PROCESO DE QUEJA O SOLICITUD

En esta etapa, los miembros del Comité de Convivencia Laboral toman decisión sobre la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Comercio, teniendo en cuenta el análisis detallado de las pruebas, las entrevistas realizadas a los involucrados y demás soportes que den a lugar.

7.3.1 Tomar la decisión

Sí de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, el Comité instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

De la audiencia de conciliación el secretario del comité levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes. En el acta correspondiente, se dejará constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.

El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando sea requerida.

Cuando no fuera posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia de haber agotado el procedimiento previo conciliatorio al interior de la Entidad.

Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.

Si la parte renuente a asistir es el quejoso, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma; si, por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá dar traslado a la Procuraduría General de la Nación.

Cuando la queja presentada corresponda a un presunto acoso sexual laboral y se haya brindado asesoría a la víctima sobre las acciones que puede tomar y sus derechos; de igual forma se haya informado a las autoridades pertinentes, se debe realizar comunicación escrita, memorando o correo electrónico y direccionar a la víctima para que desde Seguridad y Salud en el Trabajo y a través de la ARL reciba

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

atención psicológica respecto de su situación, incluso si se llegase a presentar retractación.

7.3.2 Cerrar la queja

Toda actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

Para el cierre los miembros del Comité de Convivencia Laboral toman decisión sobre la queja o solicitud del servidor público de la Superintendencia de Industria y Comercio entre las que pueden estar las siguientes:

- Plan de conciliación entre las partes.
- Generar recomendaciones a la administración.
- Rechazar la queja
-Remitir la queja a la Procuraduría general de la Nación
- En el caso de que la queja presentada este relacionada con un presunto acoso sexual laboral, dirigir a la víctima a Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de comunicación escrita, memorando o correo electrónico, para que por medio de la ARL reciba atención psicológica.

8 DOCUMENTOS RELACIONADOS

GT02-F54 Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral o para presentar sugerencias ante el comité de convivencia laboral de la SIC.

9 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

Se modificó el nombre del procedimiento dado que se incluyó el concepto discriminación. Se incluyó el concepto de desconexión laboral a lo largo del documento. Se actualizaron definiciones en el Glosario. Se actualizó el marco normativo. Se creó el marco conceptual. Se incluyó en la representación esquemática del procedimiento el trámite de recepción queja por sugerencia o presunto acoso laboral relacionado con la vulneración al derecho de desconexión laboral. Se incluyó el Trámite queja por sugerencia presunto acoso laboral relacionado con la vulneración al derecho de desconexión laboral. Se incluyó en la representación esquemática del procedimiento el trámite de recepción queja por sugerencia o presunta conducta discriminativa.

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA

Se incluyó el Trámite queja por sugerencia o presunta conducta discriminativa.

Fin documento

COPIA NO CONTROLADA OBSOLETA