

PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.



SECRETARÍA DE
LA MUJER

Descripción actividades del procedimiento

PASO 1

1

Presentar queja o caso de presunto acoso laboral ante el comité de convivencia laboral- CCL.
diligenciar y radicar a través del correo comitedeconvivencialaboral@sdmujer.gov.co en el formato establecido GTH-FO-114 https://www.kawak.com.co/sdmujer/gst_documental/for_visualizar.php?v=2324



PASO 2

2

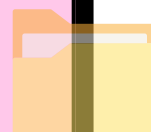
Revisar el formato correspondiente a la queja presentada y definir la continuidad del caso. Se tiene hasta 3 días hábiles posteriores a la recepción de la queja o caso, la responsable es la secretaria(o) del comité de convivencia laboral CCL.



PASO 3

3

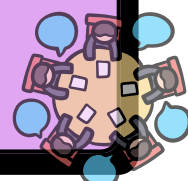
Archivar la queja por desistimiento tácito, si han transcurrido cinco (5) días contados a partir del requerimiento realizado por la secretaria(o), la o el quejoso no han subsanado su queja. De ello se informará a la o el quejoso y al comité de convivencia laboral CCL, comunicación de archivo de la queja por desistimiento.



PASO 4

4

Citar al comité de convivencia laboral CCL, para revisar caso. Se convoca una reunión extraordinaria a las integrantes principales para la atención y la activación del procedimiento, hasta dos (2) días hábiles posteriores a la decisión de dar trámite a la queja .



PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.



SECRETARÍA DE
LA MUJER

Descripción actividades del procedimiento

PASO 5

5

Tramitar el caso, analizar de manera confidencial el caso o queja presentada validando las pruebas aportadas, evaluar y definir si la conducta se incluyen en las modalidades de acoso laboral, de acuerdo con lo establecido de la ley 1010 de 2006. Si las conductas, no se pueden tipificar como circunstancial de acoso laboral continuar con la actividad No° 6. Si CCL determina que carece de competencia para conocer el asunto continuar con la actividad No° 7. Si las conductas se pueden tipificar como conductas o circunstancias de acoso laboral, continuar con la actividad No° 8 . Hasta diez (10) días hábiles posteriores al envío de la convocatoria , acta de reunión .



PASO 6

6

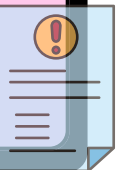
Informar a la quejosa (o) la decisión de no dar continuidad al proceso, informar al quejoso cuando las conductas no se puedan tipificar como circunstancias de acoso laboral de acuerdo con lo establecido en la ley 1010 de 2006 y la decisión de no dar continuidad, tiene hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la sesión del comité de convivencia laboral que así lo determine.



PASO 7

7

Trasladar el caso a la personería de Bogotá D.C, trasladar el caso a la personería de Bogotá D.C cuando el comité de convivencia Laboral carezca de competencia para tramitar el asunto por ostentar, alguna (o) de las o los involucradas (o) calidad distinta a la del servidor público hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la queja. Comunicación externa de traslado a la personería de Bogotá D.C.



PASO 8

8

Citar al comité de convivencia laboral CCL, para revisar caso. Se convoca una reunión extraordinaria a las integrantes principales para la atención y la activación del procedimiento, hasta dos (2) días hábiles posteriores a la decisión de dar tramite a la queja, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma y proponer fórmulas de soluciones .



PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.



SECRETARÍA DE
LA MUJER

Descripción actividades del procedimiento

PASO 9

9

Escuchar a las y los involucrados. Instar a las partes para que propongamos soluciones. Establecer voluntad de conciliación. Si no hay voluntad de conciliación, se procede a la actividad N° 10 de lo contrario, se procede con la actividad N° 11. Hasta Diez (10) hábiles siguientes al envío de la citación individual de las y los involucrados.



PASO 10

10

Traslado de la queja por ausencia de ánimo conciliatorio, trasladar la queja a la procuraduría general de la nación, si se evidencia que no existe ánimo conciliatorio, por parte de las (o) involucradas(o) de ello se remitirá copia a aquellos, hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la sesión del comité de convivencia laboral, comunicación externa de traslado a la procuraduría general de la nación.



PASO 11

11

Citar conjuntamente a la quejosa (o) y a la denunciada (o) con el fin de establecer de forma concertada compromisos de convivencia y plazos de verificación de estos, hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la sesión del comité de convivencia laboral, evidencia en el acta.



PASO 12

12

Conciliar, instar a la quejosa (o) a la denunciada (o) para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia a través de técnicas de resolución de conflictos establecidos por el comité de convivencia laboral. Cooperar en la construcción de los acuerdos y avalarlos. Si no se logra acordar compromisos de sana convivencia, proceder con la actividad No° 13.





SECRETARÍA DE
LA MUJER

Descripción actividades del procedimiento

PASO 13

13

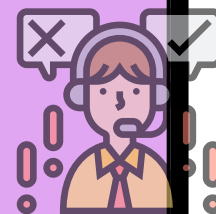
Traslado de la queja por imposibilidad de suscribir acuerdo de sana convivencia, trasladar la queja a la procuraduría general de la nación, si pese a la existencia inicial de ánimo conciliatorio, no es posible suscribirse acuerdo de sana convivencia. De ello se remitirá copia a aquellas(os) comunicación externo de traslados a la procuraduría general de la nación.

REPORT

PASO 14

14

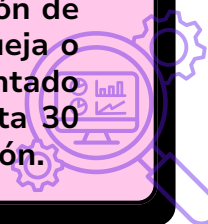
Suscribir acuerdo de sana convivencia, con base en los puntos acordados durante la reunión conciliatoria de las y los involucrados, la secretaría del comité de convivencia laboral CCL proyectará el acuerdo de sana convivencia y lo enviará para revisión, aprobación y firma de los involucrados. hasta cinco (5) días hábiles siguientes a la sesión del comité de convivencia.



PASO 15

15

Realizar seguimiento a compromisos, mediante entrevistas individual a la quejosa (o) para verificar el cumplimiento de acuerdos frente a la situación de acoso laboral. Si se presenta recurrencia en los actos que originan la queja o caso se realiza nuevo seguimiento a los 15 días hábiles. Si no se ha presentado recurrencia y la situación de acoso ha terminado, el caso se cierra, hasta 30 días calendario posteriores al establecimiento de acuerdos, acta de reunión.



PASO 16

16

Trasladar el caso a la procuraduría general de la nación, decidir si se traslado a la procuraduría general de la nación, si el denunciado ha continuado reiterativamente con su comportamiento o si no se ha logrado conciliación. Recopilar documentación del caso y lo actuado dar traslado a la procuraduría general de la nación, hasta 45 días calendario posteriores al establecimiento de acuerdos. calendario posteriores al establecimiento de acuerdos.

