 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 1 de 16



SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Código: GTH-PT-001

SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO

Fecha: 24 de agosto de
2022

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO


Versión: 001

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Número de página 2 de 16

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. Información general	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Responsable	4
1.2.1 Comité de Convivencia Laboral	4
1.2.2 Alta Dirección	4
1.2.3 Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo	4
1.2.4 Todos los Servidores Públicos	5
1.2.5 Administradora de Riesgos Laborales – ARL	5
1.3. Alcance	5
1.4. Normatividad	5
1.5. Conductas	6
2. Del acoso	7
2.1. Conductas que constituyen acoso laboral	8
2.2. Conductas que no constituyen acoso laboral	9
2.3. Conductas atenuantes	10
2.4. Circunstancias agravantes	11
3. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley	11
3.1. Sujetos activos	11
3.2. Sujetos pasivos o víctimas	11
4. Medidas preventivas de acoso laboral	12
5. Trámite de quejas y solicitudes de acoso laboral	13
5.1. Recepción de la queja o solicitud	13
5.2. Calificación previa del caso	14
5.3. Citación al personal involucrado	14
5.4. Decisiones	14
5.5. Seguimiento	15
5.6. Confidencialidad y manejo de la información	15
5.7. Caducidad	15
5.8. Vigencia y modificaciones	15
6. Anexos	15


 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 3 de 16

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Sociedades comprometida con la implementación de condiciones y entornos laborales que promueven la salud y el bienestar de su Talento Humano, adopta en este documento, el protocolo de prevención del acoso laboral, como medida preventiva que contribuye a proteger a los Servidores Públicos contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Las acciones de intervención se centran en la eliminación del origen del riesgo en la Entidad y en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y solidario, a través de un enfoque preventivo el cual ha demostrado tener efectos más positivos en la salud, bienestar, desarrollo y desempeño de las personas, especialmente cuando se centra en la modificación de las condiciones del trabajo identificadas como riesgosas.

Este protocolo promueve la resolución de los conflictos a través del diálogo, la responsabilidad y el respeto a la diversidad como ejes básicos del desarrollo organizativo y profesional; garantizando la confidencialidad, objetividad, igualdad, respeto de las personas, la defensa y protección de las partes, en el que la conciliación surge como una herramienta para la gestión y resolución del conflicto.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 4 de 16

1. Información general

1.1. Objetivo General

Adoptar el Protocolo de prevención de acoso laboral de la Superintendencia de Sociedades, estableciendo los mecanismos para la prevención y el proceso para gestionar la queja y solicitud de presunto acoso que se presente para su evaluación.

1.2. Responsable

Las responsabilidades de los diferentes actores en el proceso, pueden resumirse así:

1.2.1 *Comité de Convivencia Laboral*


- Prevenir las conductas de acoso laboral en la Entidad.
- Atender los casos en que se presenten conductas de acoso laboral.

1.2.2 *Alta Dirección*

- Garantizar el cumplimiento del presente protocolo.
- Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.
- Realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas, considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
- Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

1.2.3 *Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo*

- Velar porque la Entidad cuente con un Comité de Convivencia Laboral y realizar el acompañamiento técnico para la convocatoria, elección, conformación y funcionamiento del mismo.
- Coordinar las formaciones específicas para que los integrantes del Comité participen y se capaciten en sus funciones y responsabilidades.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 5 de 16

1.2.4 Todos los Servidores Públicos

- Participar de la elección de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad.
- Dar estricto cumplimiento al presente protocolo.

1.2.5 Administradora de Riesgos Laborales – ARL

- Asesorar y prestar asistencia técnica para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

1.3. Alcance


Aplica a todos los servidores públicos, estudiantes, y contratistas directos de la Superintendencia de Sociedades a nivel nacional.

1.4. Normatividad

El siguiente es el marco normativo general que regula el tema:

1. **Ley 2209 del 2022:** *“Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 del 2006 (...) 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”.*
2. **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”.*
3. **Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la 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.”*
(...)

Artículo 14. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 6 de 16

(...)

1.7 *Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.*

1.8 *Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.*


(...)

4. **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.”*

5. **Resolución 1356 de 2012:** *“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.”*

1.5. Conductas

- **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. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:
- **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.


 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 7 de 16

- **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.
- **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.

2. Del acoso

La Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SP 107 (49799) de 07 febrero 2018, estudió los alcances del tipo penal de *acoso sexual* analizando sus presupuestos dogmáticos en relación con los delitos de acceso carnal violento y acto sexual abusivo y, señaló que cualquier persona indistintamente de su género es destinataria de la protección prevista en el tipo penal, es decir no hay cualificación del sujeto pasivo, ni del sujeto activo, pero sí exige la existencia de una relación de autoridad o poder, con base en la edad, el sexo, y el rango laboral, social, familiar o económico, entre otros y, destacó que se torna punible cuando se está en presencia de “(...) *actos reiterados, persistentes o significativos en el tiempo*”, el objeto material sobre el cual recae la conducta delictiva es la persona violentada en su esfera jurídica, denominada libertad sexual y de autodeterminación.

Frente al particular, es claro que el Comité de Convivencia no es una instancia judicial para recibir denuncias ante la ocurrencia de hechos punibles, la Superintendencia de Sociedades implementó el Protocolo de Prevención y Acción de la Facultad Disciplinaria por Conductas de Acoso Sexual o Discriminación por Razón de Sexo y/o Género, para prevenir y gestionar dichas conductas a través de la Oficina de control Interno que lidera y garantiza la gestión de las quejas y denuncias de connotación de presunto acoso sexual o discriminación por razón de sexo y/o género, haciendo uso de los diversos canales de atención y normas aplicables al caso concreto.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 8 de 16

De otra parte, constituye *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.


2.1. Conductas que constituyen acoso laboral

Las consagradas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así:

(...)

“ARTÍCULO 7o. 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;*

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 9 de 16

- 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.*

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará 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”.

(...)


2.2. Conductas que no constituyen acoso laboral

De acuerdo a lo previsto en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral:

(...)

“ARTÍCULO 8o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. *No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

- a) *Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;*
- b) *Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;*
- c) *La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;*

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 10 de 16

- d) *La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;*
- e) *La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;*
- f) *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.*
- g) *La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.*
- h) *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.*
- i) *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*
- j) *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.*

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios”.

(...)


2.3. Conductas atenuantes

Son conductas atenuantes del acoso laboral las previstas en el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006:

(...)

“ARTÍCULO 3o. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) *Haber observado buena conducta anterior.*
- b) *Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.*
- c) *Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.*
- d) *Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.*
- e) *Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.*
- g) *Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.*

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 11 de 16

h) *Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.*

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual”.

(...)

2.4. Circunstancias agravantes

Son circunstancias agravantes, las señaladas en el artículo 4 de la Ley 1010 de 2006:

(...)

“ARTÍCULO 4o. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

- a) *Reiteración de la conducta;*
- b) *Cuando exista concurrencia de causales;*
- c) *Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,*
- d) *Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;*
- e) *Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;*
- f) *La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;*
- g) *Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;*
- h) *Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo”.*

(...)

3. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley


Pueden ser sujetos activos o pasivos del acoso laboral:

3.1. Sujetos activos

Los servidores públicos que incurran en cualquiera de las conductas descritas en el numeral 4 de este Reglamento.

3.2. Sujetos pasivos o víctimas

Los servidores públicos que hayan sido afectados por cualquiera de las conductas de acoso descritas en el punto 4.


 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 12 de 16

4. Medidas preventivas de acoso laboral

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos en la Ley 1010 de 2006, se constituyen en actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia y mejoramiento del clima organizacional que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente al interior de la Superintendencia de Sociedades.

Para lograr ese objetivo preventivo, se realizarán e implementarán actividades como:

1. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia y Conciliación laboral el cual se encarga de tramitar los casos de presunto acoso laboral que se presentan en la Entidad.
2. Evaluación periódica de la vida laboral y el clima organizacional, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Superintendencia de Sociedades.
3. Diseño y realización de actividades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, con la participación de los servidores públicos, a fin de:
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - Examinar con el apoyo del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que generen percepción de riesgo psicosocial y/o afecten el ambiente laboral o la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de la entidad se implementan políticas de mejoramiento del clima organizacional y bienestar laboral.
 - Implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, tanto para los servidores públicos como su núcleo familiar.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 13 de 16

5. En la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Capacitación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en el tema de resolución de conflictos, habilidades de concertación y negociación.
- Jornadas de sensibilización a los servidores sobre acoso laboral y sus consecuencias con el fin de que se rechacen estas prácticas.
- Capacitación a los servidores públicos sobre la normatividad vigente en materia de acoso laboral.
- Implementación y desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, se encarga de gestionar los factores de riesgo psicosocial percibidos en el trabajo.
- Implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación de los servidores de la Superintendencia de Sociedades que incluye formación y capacitación en gestión ética y valores que aportan a la sana convivencia y la armonía organizacional.
- Las demás actividades inherentes o conexas a las mencionadas.


En todo caso, el procedimiento preventivo interno, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso, para adelantar las acciones administrativas o judiciales que considere necesarias.

5. Trámite de quejas y solicitudes de acoso laboral

5.1. Recepción de la queja o solicitud

El Comité de Convivencia Laboral recibirá las quejas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

- A través del diligenciamiento del formato para interponer quejas por presuntas conductas de acoso laboral (ver formato GTH-F-076).
- Por cualquier otro mecanismo que sea facilitado por la Entidad o a través de los miembros del Comité.
- Mediante correo electrónico exclusivo para recibir quejas, dispuesto para ello: Comiteconvivencia@supersociedades.gov.co

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 14 de 16

5.2. Calificación previa del caso

El Comité en sesión plena, verificará la información de la queja presentada, revisando si las conductas denunciadas encajan en las previsiones contenidas en los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006, si es así, se dará continuidad al trámite.

Si la conclusión del Comité es que el caso expuesto no corresponde a las definiciones legales sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial, remitiendo el asunto al competente para conocer del hecho denunciado.


5.3. Citación al personal involucrado

- Se citará dentro de los 10 días hábiles siguientes de recibida la queja de forma separada, a quien presente la queja y a quien presuntamente acosa, de acuerdo a la calificación previa que realizó el comité.
- En la sesión, se escuchará al personal involucrado y de igual forma, se citará a los testigos, si los hay, para ser escuchadas sus declaraciones.
- De cada sesión, se elabora el acta correspondiente, con las firmas de todos los participantes.
- Atendiendo las funciones del Comité y luego de crear espacio de dialogo entre las partes involucradas y valorados los elementos del caso, el comité procederá a formular las recomendaciones que estime necesarias, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos escritos de convivencia.
- Si como resultado de la evaluación que realiza el Comité, los hechos, su gravedad y reiteración, y las actitudes de las partes involucradas no permitan un acuerdo conciliatorio, el Comité adelantará los procedimientos que correspondan, de conformidad con la normatividad vigente.

5.4. Decisiones

El Comité dentro de sus posibilidades, dará respuesta a las quejas radicadas en un término no mayor de 30 días y adoptará las decisiones necesarias para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración y las comunicará por escrito a las partes, así como, a las autoridades competentes cuando a ello hubiera lugar.

El Comité vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado quejas o solicitudes por presunto acoso.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PT-001
	SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 24 de agosto de 2022
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 001
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Número de página 15 de 16

5.5. Seguimiento

- En los casos que se requiera seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes del proceso, se designará un miembro del comité o una comisión, para verificar el cumplimiento de los mismos, de lo cual se dejará constancia (Formato Compromisos GTH-F-078) y se procederá con el cierre del caso.

5.6. Confidencialidad y manejo de la información

Toda la información que se trate o a la que tenga acceso cualquier miembro del comité, en relación con un eventual caso de acoso o convivencia laboral, se manejará con absoluta confidencialidad, discreción y reserva, por lo que deberán tomarse las medidas necesarias para su manejo.

5.7. 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.

5.8. Vigencia y modificaciones

El presente protocolo rige a partir de la fecha de expedición.

6. Anexos

- Formato GTH-F-076 para interponer quejas por presuntas conductas de acoso laboral (ley 1010 de 2006)
- Formato GTH-F-077 Cláusula de confidencialidad -miembros comité de convivencia laboral
- Formato Compromisos GTH-F-078

Control de cambios

VERSIÓN	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE
001	24-08-2022		Creación del documento y actualización normatividad Ley 2209 del 2022.	Coordinador Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Director de Talento Humano



SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

Código: GTH-PT-001

SISTEMA GESTIÓN INTEGRADO

Fecha: 24 de agosto de
2022

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Versión: 001

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Número de página **16** de
16

Elaboró: Profesional GSST –
psicólogo especialista SST

Fecha: 31 de julio de 2022

Revisó: Coordinador Grupo de Seguridad y
Salud en el Trabajo

Fecha: 18 de Agosto de 2022

Aprobó: Secretaria General – Director
Talento Humano

Fecha: 22 de agosto de 2022