 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCIÓN DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO PÁGINA	GTH-PRT-02-V1 1 de 10

1. INTRODUCCIÓN

Mediante la implementación de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, la Alcaldía Municipal de Chía quiere avanzar en la aplicación de medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral como son la agresión, el maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen en el contexto de una relación laboral, que se mantienen ocultas, ignoradas, o silenciadas por quienes lo ejercen, por el entorno social y por quienes las sufren, por temor a ser despedidas (os) o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad.

Mediante el presente del protocolo se presentan los mecanismos de denuncia y protección a las víctimas de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual laboral dentro de la Alcaldía Municipal de Chía, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las servidoras y servidores públicos, propendiendo en todo momento por la garantía de un ambiente laboral respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, dignidad, intimidad e integridad de las personas sean los pilares fundamentales que guíen las relaciones interpersonales del talento humano de la Alcaldía.

2. OBJETIVO

Fomentar el fortalecimiento de un ambiente de trabajo, a través de la apropiación y aplicación de los valores institucionales; entre ellos, el respeto y la justicia, a fin de prevenir cualquier acto de acoso laboral y acoso sexual laboral, mediante la intervención oportuna y aplicación de las acciones correctivas y disciplinarias correspondientes, indicando la ruta de restitución de derechos en caso de materializarse cualquier conducta inapropiada.

3. ALCANCE

Con la adopción del presente protocolo se mejora en la prevención y oportuna atención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, mediante la divulgación de los mecanismos de denuncia y protección; por tal motivo, la adopción de medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes y la protección de las personas afectadas cuando se compruebe la práctica de tales conductas. La Alcaldía Municipal de Chía es consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute en el ámbito laboral y en el entorno más inmediato de sus servidores públicos, además de tener incidencia directa sobre la productividad y el clima organizacional.


4. DESARROLLO

4.1 ACOSO LABORAL

El Acoso Laboral (AL) se define como 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.

La normatividad vigente identifica las siguientes modalidades en las cuales se configura el Acoso Laboral:

- o Maltrato laboral: Es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	2 de 10

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.


- o Persecución laboral: Es 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.
- o Discriminación laboral: Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- o Entorpecimiento laboral: Es 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.
- o Inequidad laboral: Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- o Desprotección laboral: Es 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.”

4.1.1 Bienes jurídicos y aquellos protegidos en la Ley

En derecho se hace referencia al bien jurídico cuando se hace referencia a todo bien o valor de la vida de las personas que es protegido por la ley. Se trata de algo tangible o intangible, considerado valioso a un nivel que merece una garantía legal de no ser quebrantado por la acción de un tercero.

Es necesario contemplar las siguientes consideraciones:

- o Puede entenderse como una condición necesaria, o socialmente concebida como necesaria o útil, para el desarrollo de la vida de las personas y de la sociedad.
- o Sin embargo, solo existe en cuanto se crea una norma para protegerlo, normalmente estableciendo una sanción para las conductas que puedan vulnerarlo. Cuando no existe dicha norma, el bien carece de carácter jurídico. Por tanto, el bien jurídico es, en todo caso, un bien que goza de protección legal.
- o Toda norma protege un bien considerado digno de protección por el legislador, no obstante, el bien jurídico goza de mayor relevancia en el ámbito del derecho penal Colombiano.
- o La ejemplificación en este ámbito sea muy clara. Así, puede entenderse fácilmente que el valor social de la propiedad o la posesión está jurídicamente protegido por el delito de hurto, o que un bien tan importante como la vida, se protege mediante los delitos de homicidio o de asesinato.
- o En este ámbito jurídico del derecho penal, cada delito tiene su razón de ser en la protección de un bien jurídico concreto, el cual, a su vez, cumple una segunda función de interpretación de los tipos penales, de modo que su grado de lesividad se valorará en relación con la vulneración del bien jurídico protegido.
- o Los bienes protegidos, dentro del ámbito laboral encontramos: El trabajo en condiciones dignas y justas; la libertad; la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa (servidoras, servidores y contratistas).

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	3 de 10

4.1.2 Sujetos del Acoso Laboral

Los sujetos o autores del acoso laboral pueden ser:


- o La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- o Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- o Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- o La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- o La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

4.1.3 Las conductas que constituyen Acoso Laboral

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Se presume que existe Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- o Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- o 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.
- o Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- o Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- o Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- o La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- o las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- o La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- o 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.
- o 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.
- o El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	4 de 10

- o La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- o 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.
- o 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 aquí no enunciados, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

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 anteriormente descritas tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.


4.1.4 Las conductas que NO constituyen Acoso Laboral

- o Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- o La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- o La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar de eficiencia de los bienes o servicios en cumplimiento de los contratos laborales, reglamento interno de trabajo y/o manual de funciones.
- o Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- o 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.
- o 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.
- o Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

4.1.5 Garantías contra Actitudes de Retaliación

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecieron las siguientes garantías:

- o La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- o La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	5 de 10

decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

- o Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías también cobijarán a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de la formulación de peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral.

4.2 ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso sexual se define como el actuar de una persona 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.

Por lo tanto, 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, se define como Acoso Sexual Laboral (ASL).

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto.

El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral y ningún otro servidor o servidora pública debe sugerir su conciliación.


4.2.1 Modalidades de Acoso Sexual Laboral

El Gobierno Nacional estableció las siguientes modalidades de Acoso Sexual Laboral:

- o Acoso sexual laboral físico: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, mensajes no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.
- o Acoso sexual laboral verbal: comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- o Acoso sexual laboral no verbal: exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos.
- o Otros tipos de acoso sexual laboral: obligar a los servidores públicos a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos”.

4.2.2 Víctimas y autores del Acoso Sexual Laboral

Las personas pueden ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal; persona natural, servidora o servidor público y quienes tengan una relación laboral con la entidad y quienes son contratistas de la misma entidad.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	6 de 10

Estas conductas tipificadas en el código penal pueden ser cometidas por persona natural y/o servidora o servidor público.

El daño o afectación en las personas que son objeto de Acoso Sexual Laboral puede ser: psicológico, físico, sexual y patrimonial.

4.2.3 Conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual

Se puede considerar que se configura un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones contractuales:

- o Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Alcaldía.
- o Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- o Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- o Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- o Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- o Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- o Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- o Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- o Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.
- o Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.


4.3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Como medidas del ámbito laboral el Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, debe desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra los servidores públicos en el ámbito laboral, lo que da una cobertura a las y los contratistas.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), los empleados y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, deben adoptar procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación a las víctimas.

El comité de Convivencia deberá tramitar adecuada y oportunamente las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra los servidores públicos.

En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad como un mecanismo de protección a la víctima del denunciante.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	7 de 10

4.3.1 Comité de Convivencia Laboral

En el ámbito laboral uno de los mecanismos de protección son los Comités de Convivencia Laboral (CCL), en la Alcaldía Municipal de Chía, éste comité se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

El comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva del Acoso Laboral que contribuye a proteger a los trabajadores y trabajadoras y los servidores y servidoras en la Alcaldía Municipal de Chía contra los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud en las actividades laborales y en los lugares de trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral se debe conformar independientemente de la Comisión de Personal, con el fin de que éste asuma la resolución de los conflictos de Acoso Laboral que trata la Ley 1010 de 2006, el cual estará integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes.


En la Alcaldía Municipal de Chía se encuentra conformado el Comité de Convivencia Laboral y los actos administrativos pertinentes son:

- o Resolución No. 0911 de 2020, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Municipal de Chía 2020-2022
- o Resolución No. 1874 de 2020, por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0911 de 2020 que conformó el Comité de Convivencia Laboral

Estas resoluciones están publicadas en la página web institucional y se pueden consultar a través del link: <http://www.chia-cundinamarca.gov.co/index.php/enviar-un-articulo/funcion-publica/sgsst>

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:


- o Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- o Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Alcaldía.
- o Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- o Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- o Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- o Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- o En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría Provincial de Zipaquirá.
- o Presentar a la alta dirección de la Alcaldía las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- o Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Dirección de Función Pública de la Alcaldía.

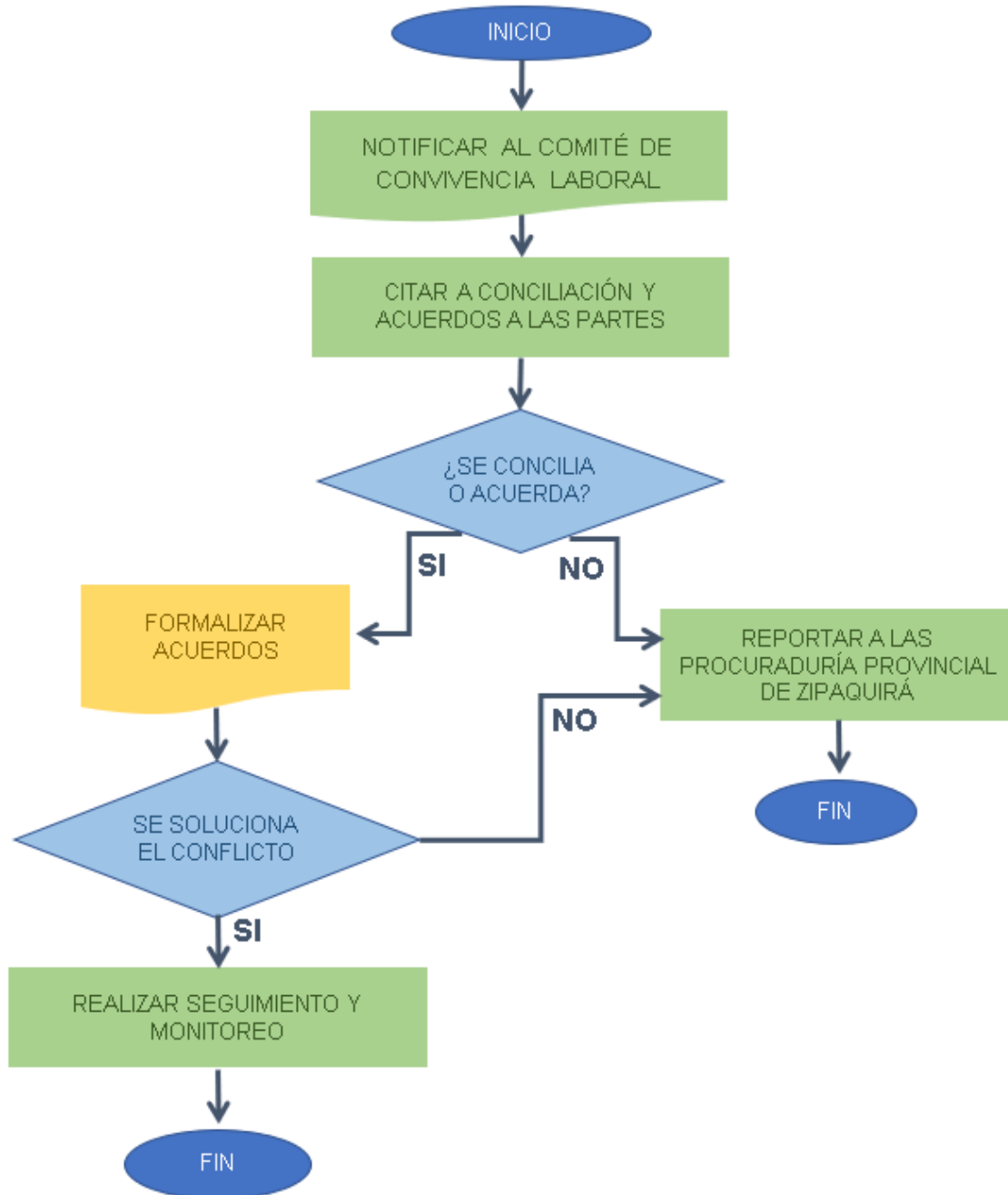
 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	8 de 10

- o Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Alcaldía.

4.4 RUTA PARA RESTITUCIÓN DE DERECHO


ITEM	ACTIVIDAD / DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	EVIDENCIA
1	<p>Notificar al comité de convivencia laboral</p> <p>La notificación se realizará al comité de convivencia de la Alcaldía Municipal de Chía mediante el formato vigente de Presentación de Quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, el cual debe ser diligenciado y remitido al correo electrónico comité.convivencia@chia.gov.co;</p>	Denunciante	<p>Formato vigente de Presentación de Quejas ante el Comité de Convivencia Laboral diligenciado</p> <p>Correo electrónico.</p>
2	<p>Citar a conciliación y acuerdos de las partes</p> <p>El comité de convivencia recibirá y atenderá la queja o denuncia, lo que incluye: escuchar, explicar el proceso que se llevará, garantizar la confidencialidad y citar a conciliación, si hay lugar a ello y acuerdos de las partes mediante correo electrónico.</p>	Comité de convivencia	Correos electrónicos
3	<p>Conciliar o llegar a un acuerdo. Las partes pueden llegar a conciliar o realizar acuerdos con el acompañamiento del comité de convivencia.</p>	Denunciante, Denunciado y Comité de Convivencia	
4	<p>Formalizar acuerdos. Se realiza la formalización de los acuerdos mediante la elaboración de documento que describa de forma detallada las actividades, descripción, responsables y evidencias de la conciliación o acuerdos.</p>	Denunciante, Denunciado y Comité de Convivencia	Conciliación o acuerdos
5	<p>Reportar a la Procuraduría Provincial de Zipaquirá</p> <p>En caso de no llegar a una solución del conflicto, se realiza traslado de la queja o denuncia a la Procuraduría Provincial de Zipaquirá,</p> <p>Mediante oficio, con copia a la Fiscalía General de la Nación (cuando los reportes de acoso laboral tengan contenido sexual), adjuntando las evidencias del proceso realizado por el comité de convivencia; se podrá realizar en físico o mediante el correo electrónico https://www.procuraduria.gov.co/portal/pqrsdf.page.</p>	Comité de Convivencia	Radicado de traslado.
6	<p>Realizar seguimiento y monitoreo</p> <p>En caso de llegar a una solución del conflicto, se realizará seguimiento periódico a los acuerdos con el fin de garantizar que su cumplimiento es acorde con lo pactado y se eliminó en su totalidad la situación o conducta inapropiada.</p>	Comité de Convivencia	Documento de seguimiento
7	<p>Cerrar la queja o denuncia y archivar. Se archivarán todos los documentos pertenecientes a las quejas o denuncias, los cuales deben garantizar su custodia y plena confidencialidad.</p>	Comité de Convivencia	Archivo

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCIÓN DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO	GTH-PRT-02-V1
		PÁGINA	9 de 10



Esta ruta puede ser utilizada por toda persona natural, servidora o servidor público, cuando se considere víctima de Acoso Laboral (AL) y Acoso Sexual Laboral (ASL).

En caso que el conflicto no se solucione, el Comité de Convivencia Laboral deberá reportar a la Procuraduría Provincial de Zipaquirá; compulsará copia a la Fiscalía General de la Nación, cuando los reportes de Acoso Laboral tengan contenido sexual.

 ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RUTA PARA RESTITUCION DE DERECHOS DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO GTH-PRT-02-V1	PÁGINA 10 de 10

En la Procuraduría Provincial de Zipaquirá y la Fiscalía General de la Nación se determinará la responsabilidad personal que se enmarca en lo disciplinario y en lo penal de acuerdo a la normativa vigente aplicable.

4.5 FORMACIÓN, SOCIALIZACIÓN - DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Es vital, generar una cultura de cero tolerancia frente al Acoso Laboral (AL) y el Acoso Sexual Laboral (ASL) al interior de la Alcaldía Municipal de Chía, para ello el Comité de Convivencia Laboral establece los mecanismos y espacios de formación, socialización - divulgación y sensibilización al interior, en aras del mejoramiento del ambiente laboral, referentes a este protocolo, con la utilización de los canales de comunicación y medios con los que se cuente.

5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
N.A.	N.A.	N.A.