

PROTOCOLO CONTRA ACOSO LABORAL

1. Objetivo

Establecer un procedimiento claro, confidencial y eficaz para la recepción, análisis, seguimiento y resolución de quejas relacionadas con presunto acoso laboral, con el fin de garantizar un ambiente laboral sano y respetuoso.

2. Alcance

Aplica a todos los trabajadores, de la empresa, contratistas de la empresa.

3. Definiciones

- Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador, por parte de empleadores, jefes o compañeros, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, perjudicar la labor, generar desmotivación o inducir la renuncia.

4. Canales de Recepción de Quejas

- Comité de Convivencia Laboral (CCL), mediante formato físico el cual se encuentra a disposición del personal que lo requiera.

5. Procedimiento

- Presentación de la Queja
- Diligenciamiento del formato
- Debe incluir: datos del denunciante (opcional si es anónima), datos del presunto agresor, descripción detallada de los hechos, fechas, testigos (si los hay) y pruebas (si existen).

Recepción y Radicación

- El Comité radica la queja y confirmar su recepción al denunciante de manera inmediata.

Evaluación Preliminar

- Se verifica si la queja corresponde a acoso laboral o a otro tipo de conflicto.
- Si no aplica, se remite a la líder de talento humano para otra intervención.

Conciliación

- Si cumple criterios, se cita a audiencia privada con acta de compromisos.
- Si hay acuerdo, se hace seguimiento.

Escalamiento

- Si no hay conciliación o los hechos son graves, se remite a inspección de trabajo o juez laboral.

6. Seguimiento

El Comité realiza seguimiento y verifica cumplimiento de los acuerdos. Toda la información se registra en actas protegidas. Si persiste el acoso, se recomienda acudir a la jurisdicción laboral.

7. Medidas Preventivas

- Capacitaciones periódicas sobre acoso laboral.
- Sensibilización en clima laboral y resolución de conflictos.
- Políticas claras de conducta y sanciones.

1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir las eventuales conductas de acoso laboral, desde las diferentes instancias involucradas en la implementación se adelantarán jornadas de divulgación, capacitaciones dirigidas a todos los colaboradores lideradas por el Comité de Convivencia Laboral.

Además, el Comité de Convivencia Laboral, tendrá en cuenta todas y cada una de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral contempladas en la normativa colombiana vigente.

2. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

La implementación y difusión del protocolo, será responsabilidad del área de Talento Humano y del SG-SST.

3. VIGENCIA

Este protocolo entra en vigencia desde su publicación y las acciones aquí consagradas reflejan nuestro firme compromiso con tener ambientes seguros en el trabajo.



JORGE EDIER PATIÑO L.
GERENTE

CI INTEGRAL DE SERVICIOS S.A.S. BIC.