



SECRETARIA GENERAL – GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y BIENESTAR LABORAL

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL

VIGENCIA 2024





1. OBJETIVO GENERAL

Elaborar y socializar el protocolo de atención en casos de acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral de la Alcaldía Municipal de Girardot, propendiendo el adecuado ambiente laboral y desarrollo personal, mediante actividades de promoción y prevención.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el conocimiento e implementación del protocolo al interior de la entidad, desde las distintas secretarías internas y externas con el fin dar a conocer la ruta del acoso laboral.
- Implementar acciones para la prevención, atención y protección a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral, en el marco de sus competencias.
- Especificar la ruta de atención y orientación institucional ante las denuncias que deban presentarse por acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, ante las autoridades pertinentes.
- Adoptar acciones destinadas a erradicar toda forma de violencia verbal de género y/o con connotación sexual, incluyendo el uso de apelativos o denominaciones de tipo romántico o erótico para dirigirse a las personas, o que se enfoquen en su apariencia corporal.





2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZON DEL SEXO EN EL AMBITO LABORAL

En el marco de las acciones para la prevención de situaciones de riesgo y de promoción de los derechos y deberes de la población trabajadora, se realizará la socialización del documento de protocolo de prevención y atención de acoso laboral, acoso sexual y rutas de atención a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Girardot, en el mes de Febrero.

Actividades mensuales:

1. Actividad: introducción a la categoría de género, tipos de género, no iguales, y violencia de género. Taller: *tengo los mismos derechos así sea diferente.*

Objetivo: Comprender el género como una construcción sociocultural. - Reconstruir el concepto binario hombre-mujer, para analizarlo como un continuum entre los dos supuestos polos. -Analizar por qué las diferencias biológicas son “traducidas” en desiguales sociales.

2. Actividad: Qué es y qué no es Acoso sexual y laboral. Taller: *creencias comunes sobre acoso sexual.*

Objetivo: -Reflexionar sobre los rasgos del acoso sexual y laboral, para comenzar a eliminar las falsas creencias respecto a éste.

3. Actividad: *Mecanismos de prevención y tratamiento para casos de acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo.* Taller: *cuido de mí*





¿Cómo se define acoso laboral?

Que, en el **artículo 2 de la Ley 1010 de 2006**, definen el Acoso Laboral 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 Ley 1010 de 2006 en su Artículo 2. en el Acoso Laboral 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 Sentencia de la Corte Constitucional C-780 de 2008 complementa la denominación de Acoso Laboral, indicando que se aplica a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente de estrés laboral.





CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.





9. 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.

10. 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.

11. Eltrato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

13. 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.

14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.





¿QUÉ DEBE HACER EL COMITÉ DE CONVIVENCIA EN CASO DE RECIBIR UNA QUEJA DE ACOSO LABORAL?



Según el Código Penal en su **Artículo 210 A** indica "Se puede decir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

¿QUÉ ES Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

Según la Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), "cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como 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".

¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL?





Dentro de las conductas que se manifiestan dentro del acoso sexual laboral se identifican los siguientes:

Conducta verbal Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.

Conducta no verbal Contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el público sin un consentimiento por parte de la persona.

Conducta física Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores.

De Otro tipo Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

¿QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS?

El Acoso Sexual Laboral puede afectar de igual forma a hombres y mujeres, quienes tengan una relación laboral con la entidad bien sean personas naturales, servidores públicos, contratistas que interactúen en la misma entidad. 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, así como de prácticas e imaginarios sexistas

Para iniciar con las medidas preventivas y de trámite de Acoso Sexual Laboral, las empresas deben velar por que el procedimiento que establezcan goce de:

Medidas en el ámbito laboral Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y respeto buscando siempre la protección de la integridad de la persona afectada, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición. Diseñar y publicar políticas de prevención de acoso. Desarrollar campañas en contra de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia. Diseñar actividades de psicoeducación con programas dirigidos a fortalecer las relaciones sociales, liderazgo, recompensa y demandas de trabajo. Crear e implementar un





protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.

¿QUÉ SE DEBE HACER SI EL COMITÉ DE CONVIVENCIA RECIBE UNA QUEJA DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

En caso de que el comité de convivencia reciba una queja de Acoso Sexual Laboral, deberá con autorización de la víctima, activar la ruta remitiéndola a la entidad externa competente.

¿A QUÉ ENTIDADES SE PUEDE HACER LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL LABORAL?

- Fiscalía General de la Nación
- Unidades de Reacción Inmediata (URI)
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional
- Medicina Legal, Hospitales, Clínicas
- Salas de Atención al Usuario (S.A.U)
- Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S.)
- Comisarías de Familia



Evidencia fotografía votaciones elección representantes de los empleados





CC: "Área de Asesoría Legal" - gpm@concejalquier.com, "comité de convivencia" - comiteconvivencia@concejalquier.com

Fecha: Miércoles, 31 de Mayo 2023 17:33:38
Asunto: Elección Segunda y consecutiva Primer Comité Comité Convivencia Laboral

Señoras Miembros Comité de Convivencia Laboral
(Cada)

Nos permitimos informar que una vez culminada la jornada de elección de representante de los empleados por votación ante el comité de convivencia laboral los funcionarios que se relacionan a continuación conforman el citado comité así:

SEÑORES MIEMBROS PRINCIPALES Representantes del Empleador ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

NOMBRE	CÉCULA	CARGO
EDGAR EXCELINO MAYORGA SATIVA	2977639	Secretario de Educación
RICHARD EDUARDO GALEANO SUAREZ	2977639	Secretario General
EDUARDO EXCELINO MAYORGA SATIVA	2977639	Secretario de Educación

SEÑORES MIEMBROS SUPLENTE Representantes del Empleador ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

NOMBRE	CÉCULA	CARGO
EDGAR EXCELINO MAYORGA SATIVA	2977639	Secretario de Educación
RICHARD EDUARDO GALEANO SUAREZ	2977639	Secretario General
EDUARDO EXCELINO MAYORGA SATIVA	2977639	Secretario de Educación

Señoras Miembros Principales Representante de los Empleados ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

CAROL ESTARCE GARCIA	11.331.332	MODERADOR GENERAL
ROSALBA ROSARIO SUAREZ	11.331.332	SECRETARIO GENERAL
RODRIGO		
ELIZABETH DELGADO LEDEZAMA	28.536.235	MODERADOR GENERAL
RODRIGO		
RODRIGO	11.331.332	MODERADOR GENERAL

Señoras Miembros Principales Representante de los Empleados ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

RODRIGO	11.331.332	MODERADOR
ELIZABETH DELGADO LEDEZAMA	28.536.235	MODERADOR
RODRIGO	11.331.332	MODERADOR
RODRIGO	11.331.332	MODERADOR

Aadjuntamos para su conocimiento y fines pertinentes lo siguiente:

- Copia Resolución No. 327 de Marzo 3-06-2023
- Copia Acta de conformación Comité de Convivencia laboral 2023-2025
- IA Protocolo de Acceso laboral

<https://www.girardot.gov.co/convivencia-laboral/Protocolo-Comite-Convivencia-Laboral-2023-2025.pdf>

Expresamos una vez más nuestro agradecimiento a los Miembros Principales

Día: Lunes 1 de Junio de 2023

Lugar: Secretaría de Educación

Hora: 10:30 A.M.

Expresamos un cordial saludo.

ELIZABETH DELGADO LEDEZAMA
Directora Administrativa - Oficina de Espacios Humanos,
Oficina Municipal de Gestión



Conformación actual del Comité de Convivencia laboral 2024

NOMBRE	CARGO
Edgar Excelino Mayorga Sativa	Secretario de Educación
Richard Eduardo Galeano Suarez	Secretario General





Juan Carlos Abadia	Secretario de Planeación
Lady Stephanie Tovar Leal	Desarrollo Economico y Social

Se busca implementar actividades de manera mensual con el grupo de trabajadores oficiales adscritos a la secretaria de infraestructura para abordar temas como trabajo en equipo, comunicación acertivas, actividades ludicas en articulacion con los practicantes de las universidades.

CAPACITACIÓN: RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL





MUNICIPIO DEL CUNDINAMARCA - SECRETARÍA DE DESARROLLO		SECRETARÍA DE EDUCACIÓN		MUNICIPIO DE GIRARDOT - PRIMERA UNIÓN COMITÉ CONVENCIONAL	
FECHA: 11 de Julio de 2023		SECRETARÍA DE EDUCACIÓN		PRIMERA UNIÓN COMITÉ CONVENCIONAL	
Nº	IDENTIFICACION	Nombre y Apellido	ESTADO CIVIL	Edad	ESTADO LABORAL
1	282321611	Elizabeth Delgado	Viuda	50	Profesional
2	392921853	Luz Stella Gomez	Ases. Administrativa	45	Profesional
3	112709491	Silvia Rodriguez	Secretaria	51	Comerciante
4	79927578	Ricardo Gomez	Comerciante	45	Comerciante
5	11313326	DAVID RAMIREZ	Empleado	40	Empleado
6	11245625	Carla María Muñoz	Empleado	38	Empleado
7	1121657	Carlos Gomez	Empleado	45	Empleado
8	37584423	Yolanda Lopez	Empleado	42	Empleado
9	6539493	Luz María Salazar	Empleado	48	Empleado
10	14711408	Carolina Gomez	Empleado	35	Empleado

• **ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN PYP**

Mes de Julio y agosto de 2023 (Jornada de Integración)



Total Participantes: 29

Zumba





Natación



Total Participantes: 36

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Participación en reunión de comité de convivencia laboral, que se lleva a cabo con el propósito de conciliación de caso de trabajadores oficiales.





Elaboró.
Miriam Rocío Bonilla – área psicosocial
Paula Daniela Rojas Pinzón – Profesional Universitario Código 219 Grado 01 GIT – Gestión TH y BI

