

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

Para el diligenciamiento de los campos relacionados a continuación, es necesario tener en cuenta las directrices definidas en el numeral 5.5 Componentes de los documentos del Sistema Integrado de Gestión, de la DET-G-04 Guía "Elaboración de documentación del Sistema Integrado de Gestión"

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. RESPONSABLES	2
4. DEFINICIONES.....	3
5. CONTENIDO	4
6. CONTROL DE CAMBIOS	11

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

1. OBJETIVO

Definir y establecer mecanismos y procedimientos por medio del cual los servidores públicos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio puedan interponer quejas por presunción de conductas constitutivas de acoso laboral a la luz de la Ley 1010 de 2006, con la finalidad de fomentar la creación y fortalecimiento de un espacio laboral donde se prevenga y se corrija cualquier acto de acoso, a través de la concientización y aplicación de los valores institucionales; integrado a la intervención oportuna por medio de acciones preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes

2. ALCANCE

Este documento es aplicable a todos los servidores públicos de la planta global de la entidad, con la adopción de este protocolo se realizan mejoras en la prevención y atención del Acoso Laboral, mediante la divulgación de mecanismos y procedimientos de denuncia; por tal motivo, el MVCT se compromete a acoger medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas. Lo anterior, conscientes de que la mejora de las condiciones laborales trasciende tanto en el contexto laboral, así como en el entorno inmediato de los servidores, además de tener mayor incidencia sobre la productividad y el clima organizacional de la Entidad.

3. RESPONSABLES

- Coordinador Grupo de Talento Humano
- Profesional Especializado Grupo de Talento Humano
- Profesional Universitario Grupo de Talento Humano
- Contratista Grupo de Talento Humano

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

4. DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** De conformidad con lo señalado en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es: 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.

Modalidades que se presentan en el Acoso laboral:

- **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 funcionario; 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 funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación Laboral:** 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.
- **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. 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

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

funcionario.

- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.
- **Bienestar:** El Bienestar trata de cómo y porqué los servidores experimentan su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas, lo anterior dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad, satisfacción con la vida, y afectos positivos o negativos que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia.
- **Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral es lo que siente un servidor público en relación con cada aspecto laboral, incluyendo en este el ámbito económico, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y relación con la organización.

5. CONTENIDO

¿Quiénes pueden ser sujetos de acoso laboral? De conformidad con el artículo 6º de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos del acoso laboral:

- ✓ La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- ✓ Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- ✓ Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- ✓ La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. Son sujetos partícipes del acoso laboral.

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser:

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

- ✓ Descendientes, cuando la víctima está en un cargo inferior.
- ✓ Horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango
- ✓ Ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son únicamente aquellas que acontecen en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

¿Qué conductas son constitutivas al Acoso Laboral? De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- ✓ Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ 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.
- ✓ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- ✓ La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- ✓ Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

¿Qué Conductas NO son constitutivas de Acoso Laboral?

- ✓ Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- ✓ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- ✓ La formulación de circulares, memorandos y/o solicitudes verbales encaminadas 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.

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

- ✓ Evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en reglamento interno de trabajo o Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio articula sus acciones con bienestar, clima laboral y prevención del riesgo psicosocial, desde el subprograma de medicina preventiva y del trabajo, por parte el grupo interdisciplinario psicosocial de talento humano. Por lo cual, se pretende mediante este protocolo orientar y brindar mecanismos para mitigar la incidencia de casos de acoso laboral, mediante:

Acciones preventivas:

Políticas: Las cuales la alta dirección en concordancia con el requerimiento legal debe puntualizar en políticas que fomenten las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la violencia y en general cualquier forma de acoso laboral.

Psicoeducación: Formación de todos los colaboradores, incluidos jefes, supervisores, coordinadores, jefes y directivos

Normas de convivencia: se requieren normas de convivencia laboral que regulen el comportamiento de las personas, el cual establecen pautas el cual establezca que es permitido, que se rechaza o se reprueba y sancionar conductas que constituyan acoso laboral.

Acciones Correctivas:

Intervención y control de Factores de Riesgo Psicosocial: el cual se establece en función de la identificación y evaluación del riesgo, e implementar actividades necesarias para control y mitigación de los riesgos psicosociales detectados a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

Procedimiento para corregir Conductas de Acoso Laboral: Este debe reflejar la intención de la entidad de resolver el conflicto a través del dialogo, garantizando la confidencialidad, objetividad y respeto por las personas, así como la protección de las partes.

Comité de Convivencia Laboral (CCL): Se constituye como una medida preventiva del acoso laboral y otros hostigamientos, que constituye a proteger a los servidores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo; está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

5.1 GENERALIDADES

La Guía de Acoso Laboral tiene como finalidad dar a conocer a los servidores la ruta de acceso al Comité de Acoso laboral de Minvivienda, el cual está definido en las normas respectivas para todos los servidores públicos de la planta global del Ministerio.

Adicionalmente tiene como propósito dar cumplimiento legal definidos en la Ley, Decretos Reglamentarios y Resoluciones Internas, así como la creación de valor en aquellas situaciones de clima laboral que generen inconvenientes, Flexibilidad temporal y especial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades, Liderazgo y estilos de dirección.

- **Formular un plan de conciliación entre las partes:** Con el propósito de construir y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad y en todo caso revisando el cumplimiento de las medidas de conciliación se propondrán por las partes y por los miembros del Comité los compromisos que tengan lugar para la solución del conflicto o de la situación que amerite la queja.
- **Hacer las recomendaciones a la administración si a ello hay lugar:** Se podrá elevar recomendación de cualquier índole a la alta dirección para

GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

que apoye el proceso con los directivos si aplica al caso.

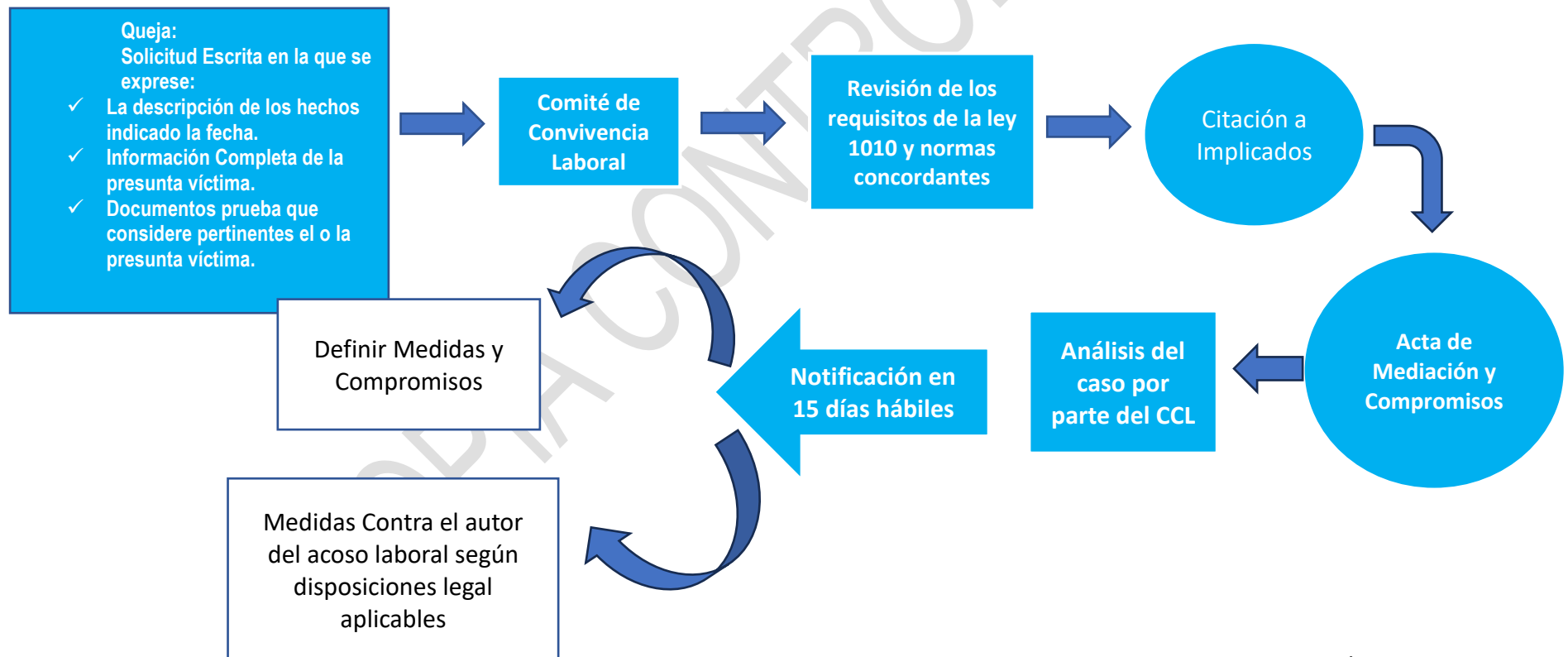
- **Rechazar la queja:** Este rechazo debe motivarse en acta de rechazo, y se hace solo cuando se advierta que no existen razones suficientes que permitan evidenciar conductas que presuntamente puedan constituir acoso laboral.
- **Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación:** Esto en el caso que las partes involucradas no lleguen a un acuerdo de conciliación o se nieguen atender la etapa conciliatoria. Se debe dejar evidencia de las decisiones tomadas en el Acta o documento respectivo.

|

COPIA CONTROLADA

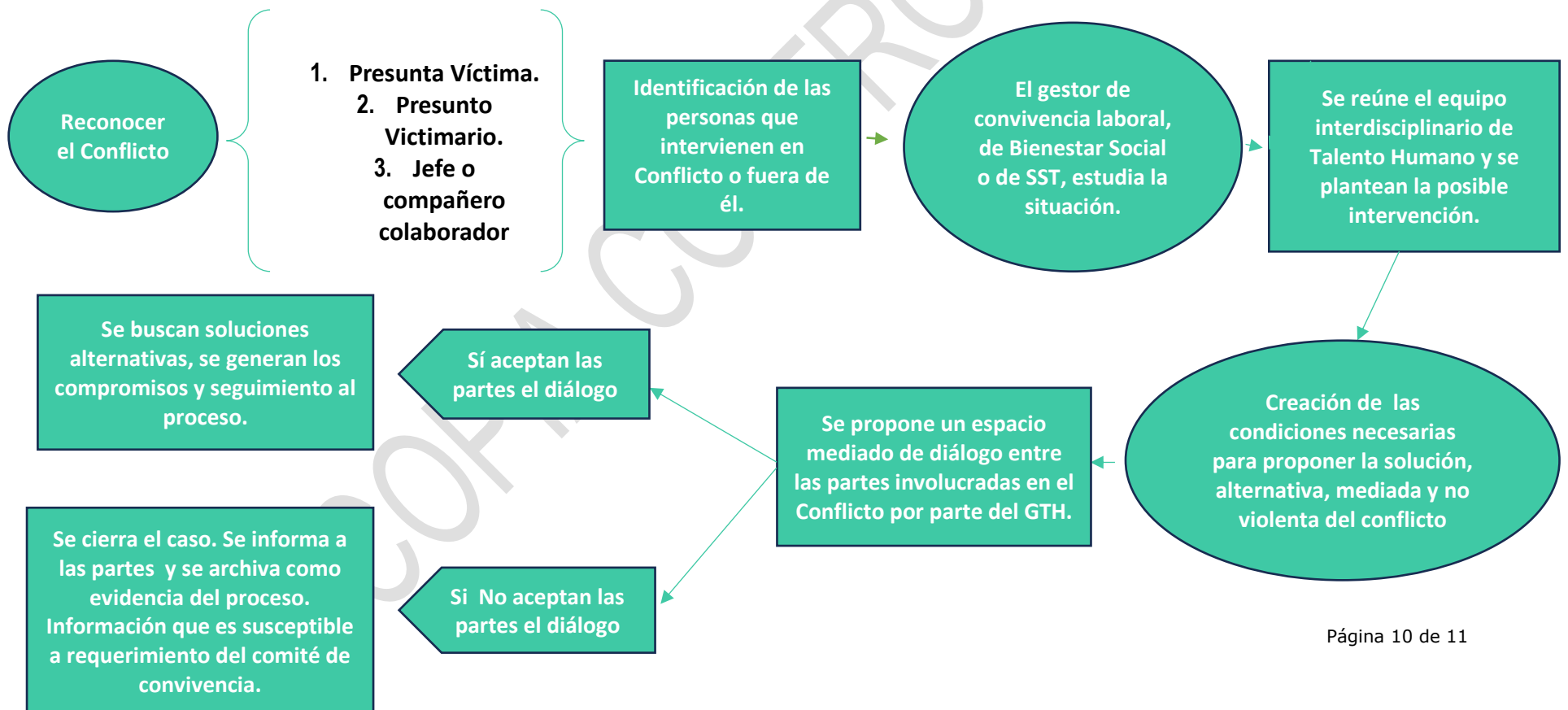
GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

5.2 PASO A PASO PARA REPORTE QUEJA DE ACOSO LABORAL



GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

5.3 MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DESDE LOS MASC. (Propuesta para manejo del conflicto)



GUÍA: LINEAMIENTOS PREVENCIÓN Y ATENCIÓN CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL
 PROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
 Versión: 1, Fecha: 02/08/2023, Código: GTH-G-03

5.4 DESCRIPCIÓN Y ACLARACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA ETAPA

- **Formular un plan de conciliación entre las partes:** Con el propósito de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad y en todo caso revisando el cumplimiento de las medidas de conciliación se propondrán por las partes y por los miembros del Comité los compromisos que tengan lugar para la solución del conflicto o de la situación que amerita la queja.
- **Hacer las recomendaciones a la administración si a ello hay lugar:** Se podrá elevar recomendación de cualquier índole a la alta dirección para que apoye el proceso con los directivos si aplica al caso.
- **Rechazar la queja:** Este rechazo debe motivarse en acta de rechazo, y se hace solo cuando se advierta que no existen razones suficientes que permitan evidenciar conductas que presuntamente puedan constituir acoso laboral.
- **Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación:** Esto en el caso que las partes involucradas no lleguen a un acuerdo de conciliación o se nieguen atender la etapa conciliatoria. Se debe dejar evidencia de las decisiones tomadas en el Acta o documento respectivo.

6. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	VERSIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN
02/08/23	No aplica por ser versión inicial	01	No aplica por ser versión inicial