

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DEL ACOSO LABORAL
Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

La integridad, la ética y la transparencia son responsabilidad de todos en el Grupo Empresarial Argos. Promovemos un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, y contamos además con los mecanismos necesarios para su prevención y la atención oportuna de los casos que se puedan llegar a presentar.

1. OBJETIVO

El presente protocolo establece los lineamientos, mecanismos y procedimientos para la prevención, atención y gestión de situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, como parte del compromiso de Grupo Argos con la integridad, el respeto y el bienestar de todas las personas que interactúan con la organización, promoviendo entornos de trabajo seguros, dignos y libres de cualquier forma de acoso.



2. ALCANCE

El presente protocolo aplica a todos los colaboradores de Grupo Argos, independientemente de su modalidad de vinculación o nivel jerárquico.

Asimismo, sus principios y estándares de conducta se extienden a terceros que se relacionan con la organización, incluyendo contratistas, proveedores, clientes, visitantes y demás externos, con el fin de promover relaciones basadas en el respeto y prevenir conductas de acoso en cualquier interacción asociada a las actividades de la compañía.



3. PRINCIPIOS



Se garantiza la aplicación de los principios de respeto, imparcialidad, confidencialidad, y respeto al debido proceso en la atención de las quejas por acoso laboral y acoso sexual laboral que se presenten en la compañía.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL



De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es “toda conducta persistente y demostrable, {...} encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Estas conductas pueden presentarse tanto en un plano vertical descendente, de superiores a subalternos, vertical ascendente, de subalternos a superiores, así como en un plano horizontal, entre compañeros.

Algunas de las modalidades de acoso laboral son:

Maltrato laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del colaborador. 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 laboral. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima de quienes participen en una relación laboral.



Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



Discriminación laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, 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, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador, por ejemplo, la privación, ocultación o inutilización de los documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



Inequidad laboral

Toda asignación tendiente a desconocer condiciones equitativas para todos los colaboradores.



Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a arriesgar la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.



5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Los 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.

- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 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.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 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.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Para la configuración del acoso laboral, se requiere que sean acciones sistemáticas, habituales, mal intencionadas, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. No obstante, excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, 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 mencionadas conductas tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por cualquier medio de prueba.



6. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier insinuación, solicitud o conducta sexual indeseada sea de carácter verbal o físico, que pueda crear un entorno hostil, intimidatorio, degradante, discriminatorio u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas ni aceptadas libremente por la persona que es objeto de ellas.

7. ALGUNAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL SON LAS SIGUIENTES:



- Contacto físico, abrazos y besos no deseados.
- Observación, miradas lascivas o comentarios sexuales no deseados.
- Comentarios, chistes o bromas con connotación sexual no deseados.
- Preguntas íntimas sobre la vida privada o sobre la apariencia física no deseadas, u hostigamiento con palabras soeces.
- Correos electrónicos, mensajes de texto, contacto por redes sociales o por chats virtuales o cualquier otro medio con contenido sexual explícito no deseados.
- Solicitudes o presión para tener sexo o actos sexuales no deseados.

8. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL LABORAL

- Los 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 empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la compañía.
- 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.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

9. MECANISMOS DE PREVENCIÓN



- Divulgación del presente protocolo para el conocimiento y apropiación por parte de todos los colaboradores.
- Publicación en medios virtuales de la información sobre acoso laboral y sexual laboral, describiendo las conductas que pueden ser constitutivas y no constitutivas, y los mecanismos dispuestos para interponer una queja si se presenta alguna de estas conductas, en cualquiera de sus modalidades.
- Llevar a cabo actividades de capacitación y promoción de principios, valores, diversidad, equidad de género y no discriminación, que faciliten y fomenten el respeto y el buen trato al interior de la compañía.
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene por objeto proponer acciones preventivas de acoso laboral y sexual laboral que contribuyan a proteger a los colaboradores de riesgos psicosociales que afecten la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.
- Promoción del correo convivencia@grupoargos.com como herramienta del Comité de Convivencia Laboral para la recepción de quejas frente a situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Promoción del Código de Conducta empresarial como herramienta que contribuye a construir un comportamiento basado en la integridad, promoviendo actuaciones responsables, honestas, rectas, serias y transparentes, con respeto por las normas y las políticas internas del Grupo Empresarial Argos.
- Promoción de la Línea de Transparencia como uno de los mecanismos del Código de Conducta Empresarial para reportar los posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral garantizando siempre la confidencialidad, el debido proceso y las garantías de protección al denunciante.
- Revisión e implementación permanente de las mejores prácticas en materia de prevención y atención de casos de acoso laboral y sexual laboral.



10. MECANISMOS DE ATENCIÓN

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral, será el mecanismo encargado de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, las resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio de Trabajo, así como por cualquier otra normativa que las complemente, modifique o sustituya.

Quien acuda a este mecanismo recibirá un trato respetuoso, siempre con la intención de encontrar posibles soluciones al conflicto, su trámite tendrá el carácter de confidencial y reservado, y quedará bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral, la información y documentación obrante durante este trámite.



Las quejas que reciba el Comité de Convivencia Laboral serán tramitadas por etapas, así:

Primera etapa: Recepción de la queja

El colaborador deberá procurar que entre la ocurrencia del hecho y la presentación de la queja haya transcurrido el menor tiempo posible.

El Comité de Convivencia Laboral recibirá las quejas presentadas mediante comunicación escrita dirigida al Comité de Convivencia Laboral, ya sea en el formato establecido para tal fin o en correo electrónico que contenga los mismos campos solicitados en este, ver anexo, explicando detalladamente cada una de las conductas o situaciones con las cuales considera que ha sido afectado, así como el soporte probatorio.

El formato o contenido de la queja deberá ser enviado por correo electrónico a convivencia@grupoargos.com.

Una vez el secretario del Comité de Convivencia Laboral reciba la queja enviará la convocatoria realizada por el presidente a comité extraordinario, el cual deberá llevarse a cabo dentro de los ocho días hábiles siguientes a la presentación de la queja.

Segunda etapa: Calificación previa

El Comité de Convivencia Laboral deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité de Convivencia Laboral podrá apoyarse en el equipo de Relaciones Laborales de la compañía.

Si la conclusión del Comité de Convivencia Laboral es que el asunto no corresponde a conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. En caso contrario, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación y análisis de los hechos.

Tercera etapa: Verificación y análisis

El Comité de Convivencia Laboral deberá realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido. En este sentido, se reunirá de manera individual con cada uno de los involucrados, tanto denunciante como denunciado y dejará constancia de cada una de estas diligencias mediante acta firmada por cada participante.

La citación a la persona contra la cual se interpone la queja se debe realizar con el propósito de ponérsela en conocimiento y escuchar su versión frente a los hechos, deberá contener además de los detalles de tiempo y lugar del espacio de reunión, una reseña de los hechos en que se fundamenta la queja, con el propósito de garantizar a las partes involucradas el debido proceso.

Cuarta etapa: Conciliación

Una vez se cuente con el panorama de lo sucedido, el Comité de Convivencia Laboral citará a denunciante y denunciado a un espacio conciliatorio en el cual se propongan algunas fórmulas de arreglo y compromisos para cada uno.

Las sesiones deberán adelantarse haciéndole saber a las partes, que este es un escenario en el que se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral al interior de la compañía.

Los acuerdos obtenidos se deben documentar y los compromisos deben formalizarse en un plan de acción objeto de seguimiento para verificación del cumplimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.

Quinta etapa: Pronunciamientos

El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de tres meses para pronunciarse frente a las quejas, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o las conductas persistan, el Comité de Convivencia Laboral remitirá el caso a la alta dirección de la compañía, para que esta tome las decisiones frente al caso. Adicionalmente ante la falta de acuerdo o conciliación, el trabajador debe ser informado de la posibilidad de presentar la queja ante el inspector de trabajo o de demandar ante el juez competente de conformidad con la Resolución 652 de 2012.

El Comité de Convivencia Laboral, levantará un documento en el cual emita ciertas recomendaciones al empleador ya sea de manera informativa para llevar a cabo un seguimiento del caso planteado y/o la sugerencia de algunos cambios de roles o con el fin de que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente por encontrar la posible comisión de una falta disciplinaria.

En el caso de falsas denuncias, se determinará que no ha existido acoso en la situación denunciada en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determinará la mala fe de la persona que presentó la queja y se procederá de conformidad con la reglamentación de la compañía.

Código de Conducta Empresarial: Línea de Transparencia

El Código de Conducta Empresarial es una herramienta que contribuye a construir un comportamiento basado en la integridad de acuerdo con la normativa y las políticas internas del Grupo Empresarial Argos, y en esa medida, establece, a su vez, las directrices para la gestión y atención de los actos incorrectos, esto es, conductas contrarias o realizadas en desconocimiento de los lineamientos establecidos en el Código de Conducta Empresarial y sus políticas relacionadas.

Dentro de los mecanismos de respaldo al Código de Conducta Empresarial para facilitar la adopción de las medidas necesarias para corregir actos incorrectos, contamos con la Línea de Transparencia, mecanismo anónimo y confidencial para la recepción de denuncias a través del canal telefónico **018000126166** o a través del correo electrónico **grupoargos@lineatransparencia.com**.



En caso de llegarse a presentar una denuncia a través de la Línea de Transparencia, sigue el procedimiento establecido en el Manual de Investigación de la Línea de Transparencia de Grupo Argos, el cual tiene como fin que las investigaciones se desarrollen de manera adecuada, salvaguardando siempre la confidencialidad y el debido proceso.

Si la denuncia involucra a un miembro de la Alta Gerencia, el caso deberá ser dirigido al Vicepresidente encargado de las funciones de cumplimiento de la compañía, quien deberá dar traslado del mismo a la persona encargada de acuerdo con lo establecido en el Manual de Investigación, para que se surtan las investigaciones y se profieran las decisiones, medidas correctivas que haya lugar, garantizando la adecuada segregación de funciones, independencia en la toma de decisiones, confidencialidad y protección al denunciante.

El Código de Conducta Empresarial establece, además, una declaración de protección a los denunciantes, incluso si después de haberse surtido la investigación respectiva, se demuestra que no tenían la razón, garantizando en todo momento el respeto, la imparcialidad, la confidencialidad, la ética y la integridad en las actuaciones.

VIGENCIA



El presente protocolo rige a partir del momento de su firma y publicación.

VERSIÓN, FECHA Y JUSTIFICACIÓN



Versión	Fecha	Justificación
1	7 de mayo de 2021	Creación del documento



FIRMA

Valentina Gómez S

Valentina Gómez Sierra
Presidente
Comité de Convivencia Laboral

Jorge Andrés Betancourt Toro
Oficial de Cumplimiento

Juanita Giraldo C.

Juanita Giraldo Chica
Secretaria
Comité de Convivencia Laboral

ANEXO

**Protocolo para la prevención y atención del acoso laboral
y acoso sexual laboral
Comité de Convivencia Laboral**

Formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso laboral y acoso sexual laboral	
Nombre (no se permiten anónimos):	
Documento de Identidad:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Número telefónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aaaa)	
<p>De conformidad con lo estipulado en la Ley 1010 del 2006, pongo en conocimiento de la compañía y del Comité de Convivencia Laboral un posible caso de acoso laboral. Lo anterior con el objetivo de que se adelanten las diligencias correspondientes y se tomen los correctivos a que haya lugar, si es el caso.</p>	
Relación de los hechos constitutivos de la queja	
<p>Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto, tiempo, modo, lugar y cualquier otra que considere pertinente. Si se considera necesario, el Comité de Convivencia Laboral podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información brindada.</p>	
Relación de las pruebas a compartir	
Firma del colaborador:	
Nombre del colaborador:	