

	PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	Código: PR-16A-27
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 1
	TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	Página: 1 de 4

1. Objeto:

Establecer el mecanismo por medio del cual los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Risaralda "CARDER", puedan interponer una queja, que pueda constituirse como acoso laboral, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

2. Responsable:

Secretaría General - Talento humano

3. Alcance:

El presente procedimiento aplica para todos los servidores públicos de la Corporación en todos los Procesos de la Entidad.

4. Generalidades:**4.1 Para quejas por acoso laboral**

4.1.1 Se debe diligenciar el formato FO-16A-62 Interponer quejas por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral y enviar al Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral, en el que se indiquen los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto caso de acoso.

Nota 1: El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos. No se tramitarán quejas que puedan constituir Conductas de acoso laboral una vez transcurrido este término.

Nota 2. No se recibirá ninguna queja de manera anónima, ni verbal.

4.1.2 Una vez recibida la queja por parte del Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral, éste (a) deberá convocar a reunión extraordinaria para evaluar la queja que pueda constituir conductas de acoso laboral para determinar la pertinencia de la misma.

Nota: En caso que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.

4.2 Para surtir el proceso de investigación

4.2.1 El comité analiza la queja y decide continuar con el proceso, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso, podrá:

* Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral.

* Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

* Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

* 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.

* Solicitar apoyo técnico o peritaje de Profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso; sin dar a conocer los hechos de investigación, y con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozcan los miembros del Comité y que sean indispensables para la investigación. De ser necesario que se conozcan los nombres de los involucrados, se debe solicitar consentimiento y aceptación por escrito de las personas involucradas en la queja.

Elaborado por:

Mónica Salazar Isaza

Fecha: 12/12/2019

Revisado por:


Vicente Galvis Herrera - Secretario General y Grupo
Coordinador del Sistema Integrado de Gestión

Fecha: 12/12/2019

Aprobado por:

Cilia Inés Holguín Bejarano - Jefe Oficina Asesoría
de Planeación (E) y Representante de la Dirección
para el Sistema Integrado de Gestión

Fecha: 12/12/2019

	PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	Código: PR-16A-27
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 1
	TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	Página: 2 de 4

4.2.2 Una vez presentada la queja el Comité de Convivencia Laboral dispone de 30 días hábiles para hacer la investigación, en caso de requerirse más tiempo por ser un caso complejo, se deberá dejar constancia en el Acta de la necesidad del tiempo y la debida justificación. Se dispondrá máximo de 15 días hábiles adicionales del tiempo inicial para tomar una decisión.

4.2.3 Luego se debe hacer el seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas.

Nota: 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 General de la Nación, y la queja se cierra para el Comité de Convivencia laboral.

4.2.4 Se debe enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral.

4.3 Se rechaza la queja

4.3.1 Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta NO constituye conducta de acoso laboral, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación, deberá informar al funcionario por escrito y justificando la decisión adoptada no obstante podrá sugerirse que se acudan a otras instancias contempladas en la ley.

Nota 1: El Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones y sugerencia a quien interponga la queja para favorecer la sana convivencia, en caso de tratarse de un caso aislado o un mal entendido o entre las partes.

Nota 2: En caso en que la queja presentada carezca de todo fundamento factico o razonable, se le impondrán las sanciones contenidas en la ley 1010 de 2006 al funcionario quejoso, sin que se excluya el proceso disciplinario respectivo.

5. Anexos

5.1 Formato para Interponer quejas por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral FO-16A-62

6. Contenido

A continuación se describen las actividades en orden secuencial de forma simbólica y en texto, además presenta las dependencias involucradas.



PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO

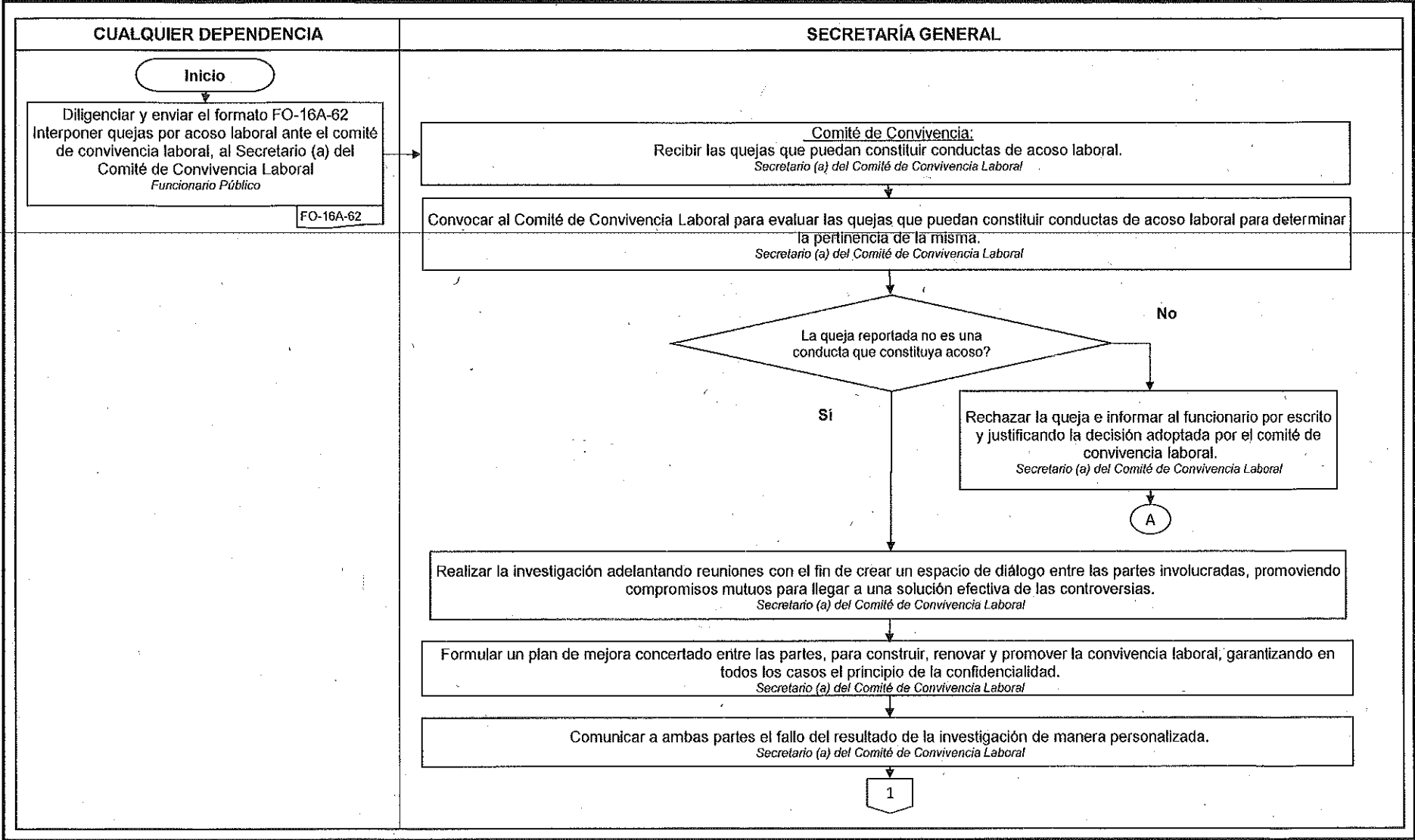
Código: PR-16A-27


SUBPROCESO TALENTO HUMANO

Versión: 1

TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Página: 3 de 4



	PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO	Código: PR-16A-27
	SUBPROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 1
	TRAMITAR QUEJAS QUE PUEDAN CONSTITUIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	Página: 4 de 4

