

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTIQ+		CODIGO:	DE_GH_003
			VERSIÓN:	00
	COPIA CONTROLADA		Pág:	1 de 13



**Corporación Autónoma
Regional del Tolima**


SC-2001027


SA- 2001028


ST-2001029

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO
LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD
LGBTIQ+**

1

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+		CODIGO:	DE_GH_003
			VERSIÓN:	00
	COPIA CONTROLADA		Pág:	2 de 13

La Corporación Autónoma Regional del Tolima – CORTOLIMA, en su declaración de compromiso frente a la prevención, atención y protección de los derechos de las y los servidores públicos, específicamente ante situaciones de presunto acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ambiente de trabajo; asume su papel como entidad pública, para tomar medidas preventivas y correctivas que atiendan al acoso laboral, la discriminación, las violencias basadas en género y contra las mujeres, acoso sexual, entre otras violencias que se deriven del entorno laboral.

En respuesta al llamado de urgencia hecho por el Ministerio de Trabajo, la Corporación establece los mecanismos necesarios para escuchar las posibles quejas y denuncias generadas por las y los servidores públicos, esto con el objetivo de prevenir y atender a las posibles situaciones de acoso laboral, sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTQ+ generando así ambientes de trabajo sanos y seguros, brindando un entorno saludable en donde las y los servidores públicos reciban un trato respetuoso y digno.

La Corporación implementa acciones para prevenir las conductas de acoso laboral:

- Asignar los recursos físicos, técnicos, económicos y humanos que se requieran con el objetivo de fomentar una cultura de prevención del acoso laboral en todas sus modalidades y que fortalezca la buena conducta de las y los servidores públicos de la Corporación.
- Aplica el reglamento interno de convivencia laboral, procedimientos internos, y de confidencialidad como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTQ+.
- Asegurar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, manteniéndolo activo, vigente y capacitado con el fin de prevenir las conductas de acoso laboral, sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTQ+ y defender el derecho de las y los servidores públicos de ser tratados con dignidad en la Corporación.
- Desarrollar actividades de psicoeducación a las y los servidores públicos en temas que fortalezcan un ambiente sano de convivencia laboral.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	3 de 13

- Reconocer y adoptar un enfoque inclusivo e integrado, teniendo en cuenta las consideraciones de género y factores de riesgo, atendiendo a cualquier tipo de discriminación en la Corporación.
- Promover estrategias que permitan eliminar la discriminación y prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres.

En consecuencia, la **Corporación Autónoma Regional del Tolima - CORTOLIMA**, se compromete a hacer seguimiento al cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, sexual y de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQ+ promoviendo y facilitando las responsabilidades definidas por la ley tanto para el Comité de convivencia laboral como a sus integrantes, por tanto esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la Corporación Autónoma Regional del Tolima lo considere pertinente.

La presente se expide a los siete días (7) días del mes de junio de dos mil veinticuatro (2024).

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTIQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	4 de 13

Protocolo para la prevención, atención y seguimiento a las conductas de acoso laboral, sexual y de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+

Objetivo

Suministrar una guía detallada que describe las acciones encaminadas a prevenir y corregir las conductas de acoso laboral, sexual y de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ generando con ello condiciones dignas de trabajo y la protección de la salud física y mental de las y los servidores públicos de la Corporación.

Alcance

Este protocolo aplica para toda situación que pueda constituir una presunta conducta de acoso laboral, sexual y de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ haciéndose extensivo para todos (as) sus servidores públicos que en el desempeño de sus funciones se puedan ver expuestos a situaciones de acoso laboral en todas las sedes, central y territoriales de la Corporación sin excepción.

Referencia legal

Ley 1010 de 2006 Por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Ley 1257 de 2008 Por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1616 de 2013 Incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales y reitera la obligación de los empleadores respecto del monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, sistema que está regulado por el Decreto 1072 de 2015.

Decreto 1477 de 2014 Mediante el cual se expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional; esta incluye el acoso

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTIQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	5 de 13

laboral como un factor de riesgo psicosocial que puede presentarse a cualquier trabajador, en cualquier puesto de trabajo y en cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales, para los que se haya demostrado la relación con el perjuicio a la salud. Las enfermedades asociadas a este factor de riesgo incluyen entre otras: trastornos psicóticos agudos y transitorios, depresión, episodios depresivos, trastorno de ansiedad generalizada, reacciones a estrés grave, entre otros (Tabla 2). *Ministro de Salud y Protección Social.*

Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. *Ministerio del Trabajo.*

Resolución 0652 de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones. *Ministerio del Trabajo.*

Resolución 1356 de 2012 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. *Ministerio del Trabajo.*

Resolución 2764 de 2022 Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. *Ministerio de trabajo.*

Circular 026 del 8 de marzo de 2023: La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. *Ministerio de trabajo.*

Definiciones

Acoso Laboral: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, como:

"Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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".

Maltrato laboral: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, como:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	6 de 13

“Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; 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: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, como:

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

Discriminación laboral: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013

“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: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006

“Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado 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: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006

“Asignación de funciones a menosprecio del trabajador”.

Desprotección laboral: Determinada por el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006

“Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.

Violencia contra la mujer: Adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Artículo 11 en su **Artículo N°17**.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTIQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	7 de 13

“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.”

Artículo N° 18.

“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Las definiciones que se citan a continuación están determinadas por el **Decreto 762 de 2018. Ministerio del Interior**

Orientación sexual: *“Se trata de la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas. Por lo tanto, se habla de mujeres lesbianas, de hombres gay y de personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales”.*

Identidad de género: *“Hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal”.*

Intersexualidad: *“Se trata de una variación orgánica bajo la cual el desarrollo del sexo cromosómico, gonadal o anatómico no coincide con los dos sexos que tradicionalmente se asignan. Se trata de una condición biológica y, en algunos casos, política, debido a que algunas personas construyen su identidad a partir de la no identificación con los dos sexos -masculino y femenino- que cultural y socialmente se establecen”.*

Acrónimo LGBTI: *“Se trata de una categoría identitaria y política que comprende distintas orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como diferentes estados de intersexualidad. Al respecto, el acrónimo LGBTI reivindica los derechos en el campo de las luchas sexuales y de género”.*

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	8 de 13

Acoso sexual: Definición de la Corte Suprema de Justicia

“Un acto verbal o físico que implica “acciones, tocamientos, señas o conductas de naturaleza sexual y que no constituyen un delito más grave”. Se trata, además, de conductas no consentidas que buscan un favor sexual en beneficio propio o de un tercero”.

Acoso sexual laboral: De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como:

“Aquellos comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno del trabajo.

*Estos dos aspectos negativos, **no deseado** y **ofensivo**, son necesarios para que se entienda como acoso sexual”.*

Estrategias de intervención para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral, sexual y de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTQ+

La determinación de estas estrategias, comienza con la identificación de las acciones orientadas a prevenir el acoso laboral y posteriormente con el establecimiento de medidas correctivas, que giran entorno a la identificación y control de factores de riesgos psicosociales, relacionados con la intervención de las conductas constitutivas de acoso laboral.

Actividades preventivas

Estas actividades preventivas se orientan con el propósito de fortalecer una cultura en la entidad con normas y valores que fomenten relaciones laborales positivas que no toleren conductas de acoso laboral, sexual y violencia de género. Estas actividades establecen:

Declaración de política

Esta medida manifiesta el compromiso de la Dirección General de la Corporación con el cumplimiento de los requisitos legales, declarando en ella la intención de promover relaciones positivas, promoción de la salud, eliminación de la discriminación, la violencia y cualquier otra manifestación de acoso laboral. La política será divulgada, publicada y actualizada cuando se requiera.

Establecimiento de normas de convivencia laboral

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+		CODIGO:	DE_GH_003
			VERSIÓN:	00
	COPIA CONTROLADA		Pág:	9 de 13

La definición de normas de convivencia laboral, permiten regular el comportamiento derivado de las interacciones entre los servidores públicos, el establecimiento de estas normas se dan como ideas compartidas de cómo debería comportarse los servidores públicos. En este sentido la Corporación estipula las normas de sana convivencia a través del Manual de Convivencia y Código de integridad.

Definición y ejecución de actividades de Psicoeducación

Con el objetivo de proporcionar información y fortalecer las capacidades de los directivos, subdirectores, jefes de oficinas, jefes de oficina asesora, coordinadores de grupos de trabajo y en general a todos (as) los servidores públicos a través de la formación y capacitación en temas orientados a manejo de las problemas, derivadas de situaciones de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, permitiendo con ello generar la capacidad de identificar signos y señales de alerta ante estas situaciones de acoso laboral y su actuación frente a la misma.

Desde el proceso de Gestión de Talento Humano se implementan las actividades de Psicoeducación con el apoyo de:

Asesoría y asistencia técnica de parte de la ARL en actividades de formación y capacitación, estas harán parte del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan institucional de Bienestar y Plan Institucional de Capacitación.

Estrategias comunicativas que incluyan información sobre los mecanismos y canales establecidos por la Corporación para reportar situaciones de acoso laboral.

Conformación del Comité de Convivencia Laboral

En cumplimiento con la Resolución 652 de 2012 (*Ministerio del Trabajo*), la Corporación conforma el Comité de Convivencia Laboral integrado por representantes de la dirección general y representación de los servidores públicos, los integrantes de esta comité serán personas con competencias actitudinales y de comportamiento orientado al respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad reserva y manejo de la información.

Desde el proceso de Gestión de Talento Humano, se asegura que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral reciban formación y entrenamiento en temas como comunicación asertiva y resolución de conflictos, que le permitan contar con una herramientas para manejar los casos de acoso laboral que se presenten en la Corporación.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	10 de 13

Para realizar las actividades de formación y entrenamiento a los miembros del Comité de convivencia, el Proceso de Gestión de Talento Humano es el encargado de solicitar la asesoría y asistencia técnica de la administradora de riesgos laborales (ARL).

Actividades de intervención

Identificación, actuación y control de factores de riesgo psicosocial

Esta actividad enfocada a la identificación y actuación de los riesgos psicosociales está a cargo del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Coordinador del Proceso de Gestión de Talento Humano, para lo cual tendrá en cuenta los resultados de la aplicación de Batería de riesgo Psicosocial para la evaluación de factores de riesgo de conformidad con la Resolución 2646 de 2008 (*Ministerio del Trabajo*), además de, diferentes encuestas e instrumentos que revelen datos sobre el clima laboral y bienestar laboral.

Una vez obtenidos resultados de medición para la identificación y evaluación de riesgo psicosocial, se asigna como responsable al Proceso de Gestión de Talento Humano en conjunto con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo establecer actividades necesarias para controlar los riesgos detectados, para ello se hace necesario solicitar asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales.

En las actividades para controlar los riesgos se deben detectar las necesidades de intervención para lo cual se hace indispensable contar con datos que permitan determinar la necesidad.

A continuación se citan alguna de las entradas que generan datos.

- Resultados de evaluación de factores psicosociales.
- Recomendaciones técnicas u obligatorias legales.
- Efectos de los factores psicosociales en la salud y ausentismo.
- Situaciones organizacionales especiales.
- Efectos de los factores psicosociales en el trabajo.
- Decisión de la Dirección General de promover los factores psicosociales protectores.

Intervención de las conductas de acoso laboral

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTIQ+	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	11 de 13

COPIA CONTROLADA

Para el cumplimiento de esta acción, es responsabilidad del Proceso de Gestión de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral, el establecimiento y divulgación del procedimiento para recibir y tramitar las inquietudes y quejas asociadas a conductas que pueden constituir acoso laboral, asegurando su comprensión.

Este procedimiento evidencia la intención de la Corporación de resolver los conflictos a través del diálogo, la responsabilidad y el respeto a la diversidad. Garantizando la confidencialidad, objetividad, igualdad, respeto de las personas, la defensa y protección de las partes, así como la prohibición de represalias. El procedimiento define la metodología implementada para el reporte de la situación considerada acoso laboral. Una vez formalizada la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, la misma recibirá un trato justo riguroso, oportuno, profesional, que las personas sean atendidas de forma digna, cortés, prudente, imparcial, sin discriminación y que además se resguarde la intimidad e integridad física y moral de los involucrados. La principal funcionalidad del Comité ante esta situación será la de escuchar a las partes involucradas en los hechos y generar espacios de diálogo que faciliten la conciliación para resolver el conflicto.

Es responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral en aquellos casos en los cuales no se logre llegar a concertar acuerdos, remitir el caso a instancias superiores Procuraduría General de la Nación, para la toma de decisiones al respecto, al mismo tiempo se entregará información sobre la posibilidad de presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente de conformidad con la Resolución 652 de 2012 (*Ministerio del Trabajo*).

Seguimiento y evaluación de las estrategias preventivas y correctivas implementadas.

La Corporación define mecanismos para evaluar la eficacia de las acciones preventivas y correctivas propuestas para hacer frente a las posibles situaciones de acoso laboral, sexual y de violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+

Declaración de Política: Se evalúa a través de un indicador de estructura, bajo la responsabilidad del Proceso de Gestión de Talento Humano en conjunto el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Método: Política documentada y divulgada.

Establecimiento de normas de convivencia laboral: Se evalúa a través de un indicador de estructura, bajo la responsabilidad del proceso de Gestión de Talento

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	12 de 13

Humano en conjunto el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Método: Normas de Convivencia laboral documentadas y divulgadas.

Definición y ejecución de actividades de Psicoeducación: Se evalúa a través de tres indicadores, dos de proceso y uno resultado, bajo la responsabilidad del Proceso de Gestión de Talento Humano en conjunto el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una periodicidad Mensual, Trimestral, Semestral y anual.

Método: Numero de actividades de Psicoeducación realizadas

Total de actividades de Psicoeducación programadas

Método: Numero de servidores (as) públicos capacitados

Total de servidores (as) públicos a capacitar

Método: Numero de servidores (as) públicos que aprueban las capacitaciones

Total de servidores (as) públicos capacitados

Conformación del Comité de Convivencia Laboral: Se evalúa a través de un indicador de estructura, bajo la responsabilidad del proceso de Gestión de Talento Humano en conjunto el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Método: Comité de Convivencia Conformado

Intervención de las conductas de acoso laboral: Hace referencia a la definición del procedimiento para la corregir las conductas que constituyen acoso laboral. Para lo cual se plantea un indicador de estructura, bajo la responsabilidad del proceso de Gestión de Talento Humano en conjunto el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Método: Procedimiento para el manejo de situaciones constitutivas de acoso laboral documentado y divulgado.

Atención de eventos de posible acoso laboral: Nos permite obtener datos relacionadas con las actividades correctivas aplicadas al acoso laboral. Para lo cual

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER Y COMUNIDAD LGBTQ+ COPIA CONTROLADA	CODIGO:	DE_GH_003
		VERSIÓN:	00
		Pág:	13 de 13

se proponen tres indicadores, uno de proceso y dos de resultado los cuales estarán bajo la responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral, con una medición periódica de los mismo de manera mensual, trimestral y anual.

Método: Numero de reportes de acoso laboral presentados en un periodo de tiempo.

Método: Numero de eventos atendidos que conciliaron

Total de eventos reportados al Comité

Método: Numero de eventos atendidos y remitidos a la autoridad competente
Total de eventos reportados al Comité

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
07/06/2024	00	Se implementa Documento Estratégico

ELABORO	REVISO	APROBO
Juan Daniel Urrea	Mesa temática	Comité Institucional de Gestión y Desempeño 07 de junio de 2024