



Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia en el ámbito laboral y contractual.

Tr=ce.

TABLA DE CONTENIDOS

02	Modalidades de Acoso Laboral
03	Sujetos activos / Autores de acoso laboral
04	Prevención de las violencias y discriminaciones
05	Sistema de Información
06	Conductas atenuantes
07	Clasificación de las faltas
08	Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral-COCOLA
09	Miembros
10	La queja debe contener

***Miembros**

***Funcionamiento**

El contenido del presente documento se ha estructurado teniendo en cuenta el marco normativo colombiano vigente, a saber:

- I) Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- II) Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- III) Directiva Presidencial 001 del 2023.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

01 Maltrato laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física, moral y/o psicológica, la libertad física o l 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.

02 Persecución laboral

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.



03 Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

04 Violencia patrimonial y económica

Daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier "pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer y violencia económica como "cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

05 Entorpecimiento laboral

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.



06 Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

07 Desprotección laboral

Toda conducta que tiende 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.



08 Acoso laboral en razón de género

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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.

09 Femicidio

El artículo 104A del Código Penal tipifica el femicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella.

b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad.

c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural.

d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo.

e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no.

f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.

SUJETOS ACTIVOS / AUTORES DE ACOSO LABORAL

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias, . Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones les.

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes, comentarios, burlas con humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos o asociados al aspecto físico.

c) Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.



g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

h) 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.



i) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

j) 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.



k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

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

m) 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.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social, así como usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.

o) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.

p) Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.

q) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

r) Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.

s) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.

t) La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.

u) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.



PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos.

Por ello Teveandina S.A.S desarrollara acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en la Entidad.

Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la entidad en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados.

a) Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.



b) Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad; e. Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.

c) Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en el nivel nacional y territorial de la entidad, especialmente a las que hacen parte del personal de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces y demás áreas que receptionan o 22 atienden casos de violencias contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para que conozcan e implementen el enfoque diferencial, de género y étnico-territorial, el cual debe ser incluido en todas las etapas de formulación e implementación de la política pública del sector.

d) Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; h. Publicar en un lugar visible de la entidad, así como en su página web institucional o intranet, la ruta de atención integral contenida en el protocolo.

CONDUCTAS ATENUANTES

SISTEMA DE INFORMACÒN

Teveandina S.A.S, a través del Comité de Convivencia Laboral, implementa la recopilación de información confidencial para las quejas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual. Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser usada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la entidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del presente protocolo y sus rutas de atención para su prevención y eventual erradicación.

La evaluación de las rutas de atención debe hacerse, por lo menos, 2 veces al año. Para estos efectos la entidad llevará a cabo encuestas con los Pasantes, judicantes y practicantes.

- a) Los ciudadanos que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este Protocolo.
- b) Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad.
- c) Lo anterior con la finalidad determinar la efectividad y satisfacción con las rutas, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.



CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

- a) Reiteración de la conducta.
- b) Cuando exista concurrencia de causales.
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE COVIVENCIA LABORAL- COCOLA

Teveandina S.A.S., convocó nuevamente el Comité de Convivencia Laboral – COCOLA – con una vigencia de dos (2) años, mediante la Resolución Interna 125 DE 2022, con el objeto principal de liderar, gestionar y canalizar, al interior de la entidad, toda petición, queja o denuncia en los que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, asimismo, recomendar a la alta dirección estrategias y mecanismos de prevención que permitan impulsar relaciones fundamentales en el afecto, el respeto y la tolerancia para convivir y compartir en armonía con los demás. A continuación, se presenta el link de la convocatoria para el COCOLA:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=bgvC6g-0qEWTVeJDhz9MhH2BPDUMPCtHimOgnXlxQ81UOERMTVROVU80TDIEVDE3U1g4NjAxWVJIRC4u>

01 Por parte del empleador

El Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, mediante la cual estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas; como una medida preventiva del acoso laboral con la finalidad de proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud en los lugares de trabajo. Que la citada norma establece, en su artículo 3, que el Comité de Convivencia Laboral estará conformado así:

El Comité de Convivencia Laboral de Teveandina Ltda. Hoy Teveandina S.A.S, estará integrado por dos (2) representantes de la Gerencia y dos (2) de los funcionarios del Canal, con sus respectivos suplentes.

LA QUEJA DEBE CONTENER:

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente Protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Dirección Jurídica y Administrativa de la entidad o a través de los diferentes canales de atención dispuestos (<https://canaltrece.com.co/pqrs/>). El proceso de recepción debe garantizar la no victimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

QUEJA VERBAL O ESCRITA

01

Quejoso

Nombre(s) de la(s) persona(s) que presenta(n) la queja con su número de identificación.

02

Contraparte

Nombre(s) de la(s) persona(s) contra quien se presenta la queja; no se aceptan quejas sin una contraparte.

03

Descripción

Relato de los hechos que dieron lugar a la queja de presunto acoso laboral, con las respectivas pruebas o evidencias.

04

Contacto

Se debe especificar en que dirección o a través de qué medio se le puede contactar o ubicar.

05

Firma

Debe ir firmada por el quejoso.

Calificación previa

El Comité examinará, de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, validando su pertinencia y admisibilidad. La queja podrá inadmitirse bajo las condiciones de la ilustración.

1

Antigüedad

Cuando se formule sobre hechos que se hayan presentado con más de seis meses de antelación a su presentación.

2

Competencia

Cuando no son competencia del Comité, para lo cual se aplicará el principio de reconducción al competente.

3

Queja

No cumplan con los requisitos establecidos para presentar la queja.

Seguimiento y cierre

El Comité hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en cada caso, verificando el cumplimiento de lo acordado. Una vez se establezca que el proceso ha logrado un resultado positivo, se procederá a dar cierre al caso y a archivarlo. Dada la situación en que no se logre un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación y proceder a finalizar y archivar el caso.

Intervención

El Comité citará a las partes involucradas, de forma individual, con el fin de conocer sus versiones de los hechos; sin embargo, adelantará reuniones grupales, a manera de audiencia conciliatoria, con el fin de consolidar espacios de diálogo entre las partes involucradas y establecer compromisos para cada parte.

Rutas de atención

El presente protocolo cuenta con 3 rutas de atención:

- a) Las rutas de atención externas a la entidad.
- b) La ruta de atención en caso de queja contra servidores públicos.
- c) La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.