

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE LAS QUEJAS POR ACOSO LABORAL

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

Paso 1. El trabajador de la empresa de **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA** que considere es víctima de situaciones que puedan llegar a constituir un presunto acoso laboral radicará por escrito la queja ante el comité convivencia laboral de la empresa en la sede administrativa ubicada en la calle 62 No. 21 – 20 en Bogotá, dejando constancia escrita del caso en el formato **SBL-SBL-SSTA-FO-004 FORMATO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** allegando o aludiendo las pruebas que fundamentan su queja.

En el caso de los trabajadores de las sucursales a nivel nacional se hará por medio de correo electrónico gestiondocumental@seguridadbolivar.com, sistemadegestion@seguridadbolivar.com

Se ha habilitado la **LINEA DE ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL EQUIDAD ARL 24** Horas todos los días de la semana, la cual brindará asesoría personalizada con profesionales de la **ARL** para la atención y reporte de casos de Equidad de Género, Acoso sexual y Laboral.

La línea de orientación psicosocial marcando desde:

- Tu móvil #324
- Línea fija ciudades fuera de Bogotá: 018000 091 9538
- Línea fija desde Bogotá: (601) 7460392

Portal ARL EQUIDAD SEGUROS:

<https://servicios.laequidadseguros.coop/equidadar/denuncia>



RUC
Registro Uniforme
para Contratistas

"LA SEGURIDAD COMPROMISO DE TODOS"

juridica@seguridadbolivar.com

www.seguridadbolivar.com

Bogotá D.C. Calle 62 número 21-20 Barrio San Luis PBX: 7032433 ext. 112-111

Jurídica: 3105504816, Comercial: 3103921466, Central: 3208376688

*BOGOTA DC. *AMAZONAS *ANTIOQUIA *ATLANTICO *BOYACA *CALDAS *CASANARE *CHOCO
*CUNDINAMARCA *GUAINIA *GUAVIARE *META *QUINDIO *SANTANDER *TOLIMA *VAUPES *VICHADA

Reporte

1. Reporte de situaciones de acoso laboral, acoso sexual laboral y equidad de género. Ley 1257 de 2008, Decreto 4463 de 2011, Circular 0026 de 2023 y Capítulo 7 del Decreto 1072 de 2015.
 2. Nombres y apellidos completos
 3. Número de documento de identificación
 4. Nit. Empresa afiliada
 5. Razón social empresa afiliada
 6. Teléfono de contacto (*)
 7. Correo electrónico (*)
 8. Tipo de denuncia (*)
 9. Descripción de los hechos (*)
- Describe su denuncia con el mayor detalle posible (hechos, ubicación, etc.)

De igual forma, permanecen activos los mecanismos de comunicación habilitados para tratar y denunciar casos de situaciones presuntas de acoso laboral ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. SEGURIDAD BOLIVAR LTDA**

Paso 2. El Comité, revisará la documentación recibida. Sí la queja no cumple con los requisitos exigidos, le indicará por escrito al quejoso, para que los corrija. Sí la queja cumple con los mismos le informará y registrará el recibido con el número de caso.

Acorde a lo estipulado por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 18, solo se tendrán en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el quejoso hayan ocurrido seis (6) meses atrás.

Paso 3. Informar por medio físico o electrónico al Presidente del Comité de Convivencia Laboral sobre la queja presentada.

"LA SEGURIDAD COMPROMISO DE TODOS"

juridica@seguridadbolivar.com

www.seguridadbolivar.com

Bogotá D.C. Calle 62 número 21-20 Barrio San Luis PBX: 7032433 ext. 112-111

Jurídica: 3105504816, Comercial: 3103921466, Central: 3208376688

*BOGOTA DC. *AMAZONAS *ANTIOQUIA *ATLANTICO *BOYACA *CALDAS *CASANARE *CHOCO
*CUNDINAMARCA *GUAINIA *GUAVIARE *META *QUINDIO *SANTANDER *TOLIMA *VAUPES *VICHADA



RUC
Registro Uniforme
para Contratistas

Paso 4. La o el secretario (a) citara a sesión ordinaria o extraordinaria por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión para analizar de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso laboral dentro de los parámetros señalados en la Ley 1010 de 2006.

Paso 5. El Comité citará por medio de su secretario a las personas involucradas por medio físico o electrónico de manera individual a cada una de las partes involucradas en la queja a fin de escucharlos en un proceso conciliatorio interno de la compañía con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos.

La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

- El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
- Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
- Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
- Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia de este, que deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes
- Formular recomendaciones para las partes, con el fin de promover la sana convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Paso 6. Cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y en virtud del principio de confidencialidad de la información, se mantendrá con carácter de reserva por parte del secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.

Paso 7. Hacer seguimiento a las recomendaciones efectuadas por el comité a las partes involucradas en la queja en el formato **SBL-SSTA-FO-005 FORMATO DE SEGUIMIENTO A QUEJAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL** el cual debe gestionado por el encargado del seguimiento por cada caso de presunto acoso laboral, esto para darle trámite correspondiente y pronta respuesta al trabajador

"LA SEGURIDAD COMPROMISO DE TODOS"

juridica@seguridadbolivar.com

www.seguridadbolivar.com

Bogotá D.C. Calle 62 número 21-20 Barrio San Luis PBX: 7032433 ext. 112-111

Jurídica: 3105504816, Comercial: 3103921466, Central: 3208376688

*BOGOTA DC. *AMAZONAS *ANTIOQUIA *ATLANTICO *BOYACA *CALDAS *CASANARE *CHOCO
*CUNDINAMARCA *GUAINIA *GUAVIARE *META *QUINDIO *SANTANDER *TOLIMA *VAUPES *VICHADA



Seguridad Bolívar
Vigilancia privada

NIT. 830072874-1

Paso 8. Generar informe trimestral que incluyan las recomendaciones y seguimiento de los casos, los cuales serán presentados a la alta dirección de la compañía.

Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, a quien se le presentará copia de la solicitud o queja

enviada al comité de convivencia de la empresa dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.

TÉRMINOS PARA RESOLVER UNA QUEJA POR ACOSO LABORAL.

El Comité tendrá un término máximo de treinta (30) días hábiles, para responder una queja por presunto acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

CADUCIDAD

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

CONFIDENCIALIDAD

Los miembros del comité de convivencia laboral de la compañía están comprometidos a mantener la confidencialidad y proteger la información ya sea verbal o escrita, por tanto se encuentra obligado a no revelar, exhibir o dar a conocer a terceros, datos, procesos o información de ninguna naturaleza la cual es estrictamente confidencial y reservada, de no ser así se tomarán medidas sancionatorias de ser necesario para el o los miembros del comité de convivencia que incurra en esta falta.

“SE RESPETARÁ LA CONFIDENCIALIDAD DE QUIENES DENUNCIEN CONDUCTAS NO CONVIVIENTES”



RUC
Registro Uniforme
para Contratistas

“LA SEGURIDAD COMPROMISO DE TODOS”

juridica@seguridadbolivar.com

www.seguridadbolivar.com

Bogotá D.C. Calle 62 número 21-20 Barrio San Luis PBX: 7032433 ext. 112-111

Jurídica: 3105504816, Comercial: 3103921466, Central: 3208376688

*BOGOTÁ DC. *AMAZONAS *ANTIOQUIA *ATLANTICO *BOYACA *CALDAS *CASANARE *CHOCO
*CUNDINAMARCA *GUAINIA *GUAVIARE *META *QUINDIO *SANTANDER *TOLIMA *VAUPES *VICHADA

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297



Seguridad Bolívar
Vigilancia privada

NIT. 830072874-1

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297



RUC
Registro Uniforme
para Contratistas

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Equidad
ARL
más cerca de ustedes

RECONOCE LA DIFERENCIA ENTRE EL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Acoso Laboral

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.

(Ley 1010 de 2006, art. 2)

Acoso Sexual

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

(Código Penal, art. 210)

Más cerca de ustedes

Línea Segura Nacional 018000 919538 | En Bogotá 746 03 92 | # 324 Opción 1-1: Urgencias - COVID-19

Síguenos en:



www.laequidadseguros.coop/equidadarl



Seguridad Bolívar
Vigilancia privada

NIT. 830072874-1

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297



RUC
Registro Uniforme
para Contratistas



Equidad
ARL
más cerca de ustedes

Línea de Atención Psicosocial

**¡En equidad pensamos en el bienestar psicosocial
de nuestros afiliados!**

Queremos contarte que disponemos de profesionales especializados
para la **orientación psicosocial**, las **24 horas** todos los días de la
semana.

Comunícate a la línea de orientación psicosocial marcando desde:

- ✓ Tu móvil (Tigo, Claro, movistar): **#324**
- ✓ Línea fija: Ciudades fuera de Bogotá **01800 091 9538**
- ✓ Línea fija desde Bogotá: **(601) 746 03 92**

Escríbenos al Chat, que esta disponible en la página principal
de la ARL <https://servicios.laequidadseguros.coop/equidadarl/>

Radica una situación de:
Equidad de Género, Acoso Laboral Y Acoso Sexual Laboral
aquí:
<https://servicios.laequidadseguros.coop/equidadarl/denuncia>



SI YO CAMBIO
CAMBIA EL MUNDO

Línea Segura Nacional | 2 # 324 |

www.laequidadseguros.coop

Síguenos en:



Una aseguradora cooperativa con sentido social

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada	FORMATO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	SBL- SBL-SSTA-FO-004 Versión: 3 Fecha de Aprobación: 28 de agosto de 2023
---	---	--

FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL o para presentar sugerencias ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA COMPAÑÍA SEGURIDAD BOLIVAR LTDA

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, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Nombre del empleado (No se aceptan anónimos):	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	

Instrucción PARA EL DILIGENCIAMIENTO

Si usted quiere presentar una queja, diligencie el numeral 1.
Si usted quiere presentar una sugerencia diligencie el numeral 2.

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:

1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada	FORMATO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	SBL- SBL-SSTA-FO-004 Versión: 3 Fecha de Aprobación: 28 de agosto de 2023
---	---	--

(De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)

1.2 Colocar una X en la modalidad que usted cree que obedece su queja:

	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 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: 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: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> 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	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
	Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	Desprotección laboral: 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

1.3 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(Cual (es)? Relaciónelas y adjúntelas

2. SUGERENCIAS

2.1 ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL (Capacitación, divulgación, etc.)

2.2 ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE CORRECCIÓN DE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL (Manera de presentar las quejas, procesos y/o procedimientos de atención de las quejas, etc.)

Firma del empleado: