DISTRITO DE TURBO

PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

PARA EL REPORTE Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL,SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

FEBRERO 2026

CONTENIDO

1 OBJETIVO 3
2 ALCANCE 3
3 TÉRMINOS DE DEFINICIÓN 3
4 GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO 5
5 PRINCIPIOS ORIENTADORES 5
6 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO 6
7 DIAGRAMA DE FLUJO 8

1 OBJETIVO

Establecer el mecanismo por medio del cual los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Turbo, pueden interponer una queja por presuntos hechos constitutivos de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación. A través de las etapas de Recibir queja o solicitud, Tramitar queja o solicitud y dar cierre al proceso de acoso Laboral.

2 ALCANCE

El presente procedimiento aplica para todos los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Turbo, que se encuentran vinculados mediante carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

3 TÉRMINOS DE DEFINICIÓN

ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o supervisor jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

ACOSO SEXUAL LABORAL: Es el comportamiento verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten la dignidad de mujeres y hombres. Estos actos no son deseados y son ofensivos para el destinatario.
BIENESTAR: Provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

CALIDAD DE VIDA: Sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social, comprender todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Se constituye como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán
con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

CONDUCTA: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.

DESCONEXION LABORAL: Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

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.

DISCRIMINACIÓN: Todo rato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

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.

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.

MALTRATO: Comportamiento violento que causa daño físico o moral.

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.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: Son aquellas actividades que se enmarcan en alguno de los subtipos: Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, los cuales tiene como finalidad generar bienestar y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

PERSECUCIÓN LABORAL: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permita 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.

VIOLENCIA: Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.

4 GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y Discriminación, tiene como finalidad poner en conocimiento la ruta de acceso para la atención integral de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la Alcaldía Distrital de Turbo, con el fin de garantizar los mecanismos para la prevención y la denuncia.

Las medidas de prevención tienen como finalidad promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre los servidores públicos y respetar la dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral. Estas medidas son las siguientes:

- Establecer campañas de difusión a través de los canales de comunicación de la Alcaldía Distrital de Turbo sobre el alcance y gravedad de la conducta de acoso laboral y/o acoso sexual laboral.

- Generar espacios de capacitación y campañas de sensibilización en prevención del acoso laboral, abuso sexual laboral, conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, discriminación y sobre los procedimientos de actuación respecto de la ruta de atención.

- Sensibilización a los funcionarios del nivel directivo para concientizar y fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales con los funcionarios a su cargo, evitando la ocurrencia de conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación.

- Ejecución de actividades constructivas individuales o colectivas, dirigidas a los empleados públicos de la Alcaldía Distrital de Turbo, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y velar por el buen ambiente laboral.

- Establecer con el apoyo de la Caja de Compensación y Administradora de Riesgos Laborales (ARL), actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas, desarrollar talleres de relaciones humanas y de aprendizaje, generando procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal.

Las reuniones ordinarias que realice el Comité de Convivencia Laboral, se citan mínimo una vez trimestralmente, estas reuniones pueden ser presenciales o virtuales utilizando las herramientas tecnológicas disponibles en la Entidad. De todas las reuniones del Comité se dejará evidencia escrita mediante Acta.

5 PRINCIPIOS ORIENTADORES

- Confidencialidad y reserva de la información
- Debido proceso y garantía de imparcialidad
- Prevención del daño y promoción de ambientes laborales sanos

- Enfoque diferencial y de dignidad humana
- Actuación preventiva del Comité (no jurisdiccional)

6 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES	REGISTRO
1	**PRESENTACIÓN Y RADICACIÓN DE LA QUEJA** El servidor público diligencia y radica por escrito la queja ante la Secretaría del Comité de Convivencia Laboral. Debe contener • Descripción clara de los hechos • Identificación de presuntos involucrados • Pruebas o indicios disponibles. • Datos de contacto del quejoso	Servidor(a) Quejoso (a).	**Punto de control:** No se admiten quejas anónimas ni verbales.	Formato **F-SGA-STH-** radicado por el correo comitedeconvivencialaboral@turbo-antioquia.gov.co
	CONVOCATORIA DEL COMITÉ RESPONSABLE: Se convoca reunión extraordinaria para evaluar la activación del procedimiento.	Presidente del Comité de Convivencia Laboral.	**Punto de control:** Solo se tramitan hechos ocurridos dentro de los seis (6) meses anteriores a la radicación, salvo situaciones continuadas o permanentes.	Citación oficial.
3	**ANÁLISIS PRELIMINAR DE ADMISIBILIDAD** Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la radicación: • Analiza la queja de forma confidencial • Verifica si los hechos corresponden a conductas previstas en la normativa vigente • Evalúa competencia del Comité • Valida las pruebas aportadas.	Comité de Convivencia Laboral	**Observación:** Si un miembro del Comité está involucrado, deberá declararse impedido.	Acta de reunión
4	**COMUNICACIÓN DE INADMISIÓN (SI APLICA).** Si los hechos no corresponden a acoso laboral ni a asuntos de convivencia, se informa por escrito al quejoso, motivando la decisión.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral		Comunicación oficial.
5	**ACTIVACIÓN DE LA INTERVENCIÓN PREVENTIVA** Si la queja es admisible: • Cita individualmente a las partes involucradas dentro de los quince (15) días hábiles siguientes. • Recibe versiones y elementos adicionales.	Secretario del Comité de convivencia Laboral	**Punto de control**: Cuando los hechos correspondan a presunto acoso sexual laboral o conductas que puedan constituir delito o falta disciplinaria, el Comité no adelanta conciliación y remite a las autoridades competentes.	Citaciones y actas.

6	**ESCUCHA INDIVIDUAL Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.** • Entrevista a las partes • Recopila información adicional • Identifica factores de riesgo psicosocial	Comité de Convivencia Laboral	**Punto de control**: Actuación con independencia, imparcialidad y estricta confidencialidad.	Actas reservadas.
7	**ESPACIO DE DIÁLOGO Y CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS.** Se convoca a reunión conjunta dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a las entrevistas individuales.	Secretario del Comité de Convivencia Laboral		Citación Correo electrónico
8	**INTERVENCIÓN PREVENTIVA Y ACUERDOS DE CONVIVENCIA.** • Facilita diálogo respetuoso • Propicia compromisos verificables • Formula recomendaciones preventivas	Comité de Convivencia Laboral	**Observación:** Las actuaciones del Comité tienen carácter preventivo y no determinan responsabilidad disciplinaria ni judicial.	Acta de acuerdos con reserva legal.
9	**REMISIÓN A AUTORIDAD COMPETENTE (SI APLICA)** • Se remite el caso a la Procuraduría General de la Nación cuando: • No hay acuerdo entre las partes • Se incumplen los compromisos. • Persiste la conducta. • Se evidencian posibles faltas disciplinarias o delitos	Comité de Convivencia Laboral		Oficio de remisión.
10	**SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL.** **En sesiones ordinarias:** • Verifica cumplimiento de acuerdos • Evalúa condiciones del entorno laboral • Determina cierre o continuidad del caso	Comité de Convivencia Laboral		Actas de seguimiento.
11	**CIERRE DEL CASO:** El caso se cierra cuando: • Cesan las conductas reportadas • Se restablece la convivencia laboral • Se han adoptado medidas institucionales • Si persiste la conducta, se remite nuevamente a autoridad competente.	Comité de Convivencia Laboral		Acta de cierre o remisión.

7 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

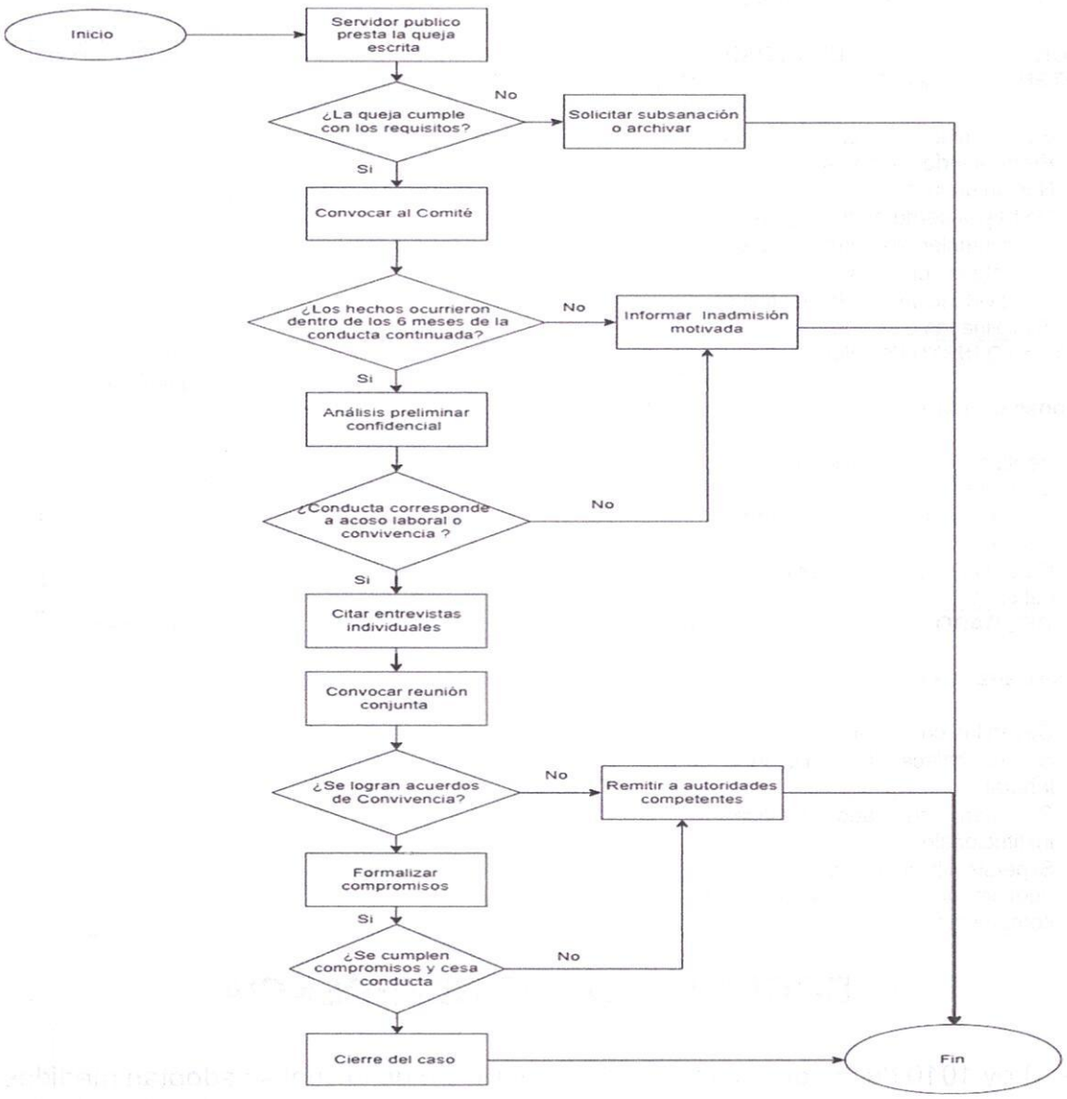
- Ley 1952 del 28 de enero 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, modificada por la Ley 2094 de 2021, la cual establece que sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales,

- corresponde a las oficinas de control interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable.

- Ley 2209 del 23 de mayo de 2022. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.

- Resolución 3461 de 2025 Es la norma vigente que regula actualmente los Comités de Convivencia Laboral en Colombia. Moderniza y unifica las reglas para prevenir y manejar conflictos y acoso laboral en las empresas.

8 DIAGRAMA DE FLUJO



Proyectó	Revisó	Aprobó	Aprobó
Martha Nelly Ramirez Jaramillo PU. Seguridad y Salud en el Trabajo	Sandra Patricia Julio Santos Subsecretaria de Talento Humano	John W[illegible] Urrego Patiño Secretario General y Administrativo	Clever Johan Salas Ibargüen Presidente Comité de Convivencia Laboral

Nota: **Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma**