A ¡Denuncia!

¿Qué debe contener?

Una descripción de las circunstancias de **modo, tiempo y lugar,** incluyendo a los involucrados y todo lo que haya sucedido hasta el momento. **Adjuntar todas las pruebas** que considere necesarias, así como enunciar los testigos de los hechos.

¿Ante quién debe presentarse?

El **Comité de Convivencia Laboral** será el órgano encargado de conocer cualquier denuncia o queja por acoso sexual laboral. Esto no impide que se pueda presentar ante la persona o área con la que tenga más confianza y que genere mayor seguridad. En todo caso, se deberá remitir reporte ante el Comité de Convivencia para que la compañía pueda iniciar la investigación correspondiente.

Investigación

B

Una vez recibida la denuncia, el **Comité de Convivencia Laboral** realizará una investigación exhaustiva en cumplimiento a las prerrogativas constitucionales del debido proceso. Dentro de la investigación, si encuentra mérito, llamará a la persona acusada para que dé su versión de los hechos e igualmente podrá requerir al denunciante, cuando sea necesario y este lo desee, para que pueda dar su propia versión.

IMPORTANTE

- La denuncia puede ser remitida a la Fiscalía General de la Nación si así lo expresa el denunciante.

- El denunciante tiene derecho a recibir apoyo psicológico y emocional por parte de la ARL y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

quirónsalud

Proceso disciplinario y sanciones

Una vez culminada la etapa de investigación, oídas las partes y los testigos y recolectadas las pruebas pertinentes, le corresponderá a la **Gerencia de Talento Humano** proponer las medidas que considere necesarias para efectos de corregir de manera eficaz y contundente los hechos constitutivos de acoso sexual.

Producto de ello, decidirán si es procedente en el caso particular, aplicar las sanciones descritas a continuación:

- **Multa entre dos (2) y diez (10)** salarios mínimos legales vigentes.
- Cuando el acoso sexual sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno, dichas conductas serán tomadas como justa causa de **terminación o no renovación del contrato de trabajo.**

quirónsalud