

PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR E INTERVENIR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Este procedimiento tiene por objeto prevenir e intervenir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes prestan sus servicios dentro del contexto de una relación de carácter laboral en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

DEFINICIÓN ACOSO LABORAL O MOBBING

Se entenderá por acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable que sobre un empleado ejerza 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; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. (Art. 55, Reglamento Interno de Trabajo, p. 36)

MECANISMOS DE INTERVENCIÓN INTERNA

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral tienen como propósito lograr que dentro de los diferentes lugares de trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, se promueva un ambiente de cooperación, coordinación, respeto y armonía. La prevención de las conductas de acoso laboral sobre todo busca defender los derechos fundamentales de la persona, que deben ser objeto de especial protección. Se entiende como valores protegidos de la persona: la intimidad, honra, salud mental y la libertad.

Para lograr estos propósitos la UNIVERSIDAD cuenta con los siguientes mecanismos:

1. Divulgar a los trabajadores de los alcances de la Ley 1010/2006, por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso laboral.
2. Realizar actividades formativas y de bienestar con el propósito de promover medidas que permitan la armonía entre los trabajadores, con temáticas que aportan al desarrollo del ser, habilidades comunicativas, manejo de conflictos, relaciones interpersonales. A su vez cuenta con un Programa de Vida saludable, el cual permite el fortalecimiento de la salud física y mental.
3. Fortalecer el liderazgo con programas de formación en habilidades gerenciales, mentoría, coaching, desarrollo de valores institucionales, entre otros.
4. Monitorear continuamente el clima laboral, por medio de evaluaciones bianuales que permiten identificar las oportunidades de mejora de las diferentes áreas, para la implementación de planes de intervención, con el objetivo de lograr resultados destacados.
5. Realizar entrevistas de retiro a quienes renuncian voluntariamente, identificando situaciones personales o laborales para la toma de la decisión, o variables que influyen en el clima del área o la rotación del personal.
6. Evaluar cada dos (2) años los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, buscando de esta forma establecer planes de acción correctivos y preventivos en cuanto a riesgos intralaborales se refiere.

7. Comité de convivencia laboral

El objeto del presente Comité es, de conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006 y la resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modificada por la resolución No. 1356 del mismo año, la de actuar al interior de la Institución como una “medida preventiva y correctiva del acoso laboral.”

Cuando un trabajador se considera bajo acoso laboral, puede presentar su denuncia ante el Comité así:

- a) Las denuncias por la ocurrencia de algunas de las conductas de acoso laboral se harán por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Resolución Rectoral

N.º92/2016, de 16 de noviembre, por medio de la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Norte, se establece su forma de integración y se dictan otras disposiciones.

- b) Las quejas deberán ser presentadas por escrito, haciendo una relación de los hechos constitutivos de la queja, identificando a la o las personas involucradas y anexando las pruebas que considere pertinentes. El documento deberá ser suscrito por el denunciante y deberá contener el nombre completo, su identificación, dependencia a la cual pertenece y su correo electrónico. Las quejas deberán ser presentadas al secretario del Comité.
- c) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la denuncia, el Comité de Convivencia Laboral citará al denunciante para que rinda una declaración libre sobre los hechos que motivaron la presentación de la denuncia.
- d) Una vez escuchado el denunciante, el Comité de Convivencia Laboral, si lo considera necesario, dispondrá de un término de quince (15) días hábiles para la práctica de las diligencias de verificación de los hechos que dieron origen a la denuncia y establecer el o los posibles responsables de las conductas de acoso laboral; se designará un funcionario para estos efectos.
- e) Dentro del término establecido para la práctica de la investigación, se llamará al presunto o presuntos responsables de la conducta de acoso laboral a la diligencia de descargos con el fin de buscar y establecer compromisos entre estos mediante un acta de compromiso para mejorar las relaciones personales y laborales con el denunciante. Así mismo se establece el compromiso de participar en actividades pedagógicas, terapias individuales o grupales de mejoramiento de relaciones personales dentro de los dos meses siguientes a la suscripción del acta. El Presidente guiará la sesión evitando confrontaciones entre los trabajadores involucrados quienes deberán dirigirse en forma respetuosa a sus miembros y demás partes.
- f) El Comité, en caso de acuerdo o compromiso, procederá a avalarlo y cooperar con el plan de mejora que se adopte. Posteriormente hará seguimiento a los compromisos adquiridos y verificará su cumplimiento.
- g) En caso de no existir acuerdo o compromiso entre las partes, o no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la queja sobre la supuesta conducta persista, se procederá a informar a la alta dirección de la Universidad y se procederá a cerrar el caso con el objeto de que las partes, si así lo requieren, puedan presentar su queja ante la inspección del trabajo o ante el juez competente.

El Comité de Convivencia Laboral cumple funciones estrictamente preventivas y conciliatorias. En tal sentido, en ningún caso podrá entrar a establecer si la conducta a que se refiere la queja, constituye o no acoso laboral, decisión que corresponde exclusivamente a los jueces de la República. Las actuaciones que se derivan de quejas presentadas por los trabajadores deberán ser tramitadas en un plazo máximo de dos (2) meses los cuales se suspenden en los períodos de vacaciones.

La información manejada dentro del procedimiento establecido a efectos de prevenir y corregir las conductas que dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se presenten y constituyan acoso laboral debe ser confidencial, conciliatoria y efectiva.

Durante el período enero 2019 a diciembre 2020, el Comité de Convivencia laboral, está conformado por:

Representantes de los trabajadores

Principales: Yolima Altamar Medina y Andrés Restrepo Caputo

Suplentes: Cesar Ahumada Navarro y Jean Pierre Pugliese Herrera

Representantes del empleador

Principales: Adriana Maestre Díaz y Olga Hoyos De los Ríos

Suplentes: José Campillo Blanco y Agustín Barrios Sarmiento

8. Línea ética de atención

Adicional al Comité de Convivencia laboral, desde el 2019, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE ha implementado la LÍNEA ÉTICA DE ATENCIÓN, un canal para comunicar o reportar conductas irregulares que van en contra de los lineamientos definidos en el Manual de Conducta, Reglamento Interno de Trabajo u otras políticas establecidas por la Universidad.

Este canal de comunicación está a disposición de docentes, funcionarios, estudiantes, proveedores, contratistas y cualquier persona o tercero que mantenga una relación con la Institución, quienes podrán reportar los casos de manera fácil, segura y confidencial, de forma anónima o dando sus datos personales.

Los medios de reporte son: sitio web <https://lineaeticauninorte.ethicsglobal.com/>, correo electrónico lineaeticauninorte@ethicsglobal.com o número telefónico 01-800-752-24-00.

Ejemplos de algunas situaciones que pueden reportarse:

- Corrupción y soborno.
- Represalias contra una persona que ha formulado un reporte de buena fe referente a una cuestión de cumplimiento o ética.
- Divulgación no autorizada de información confidencial.
- Violaciones de la normatividad interna tales como Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Profesores, políticas, resoluciones etc.

Los casos de acoso laboral reportados por medio de la línea ética, serán tratados a través del mecanismo 7, Comité de Convivencia Laboral, mencionado previamente en este protocolo.

La Línea de Ética Uninorte no podrá ser utilizada de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio.

Así mismo, el uso de la Línea es promovido con la *Política de No Represalias*, la cual prohíbe toda forma de represalia contra quien, de buena fe, presente una denuncia, plantee una inquietud, ofrezca información o, de otra forma, coopere en una investigación o proceso respecto a una conducta que razonablemente considere que viola nuestro Manual de Conducta, las políticas de la Universidad o las normas o regulaciones aplicables.

La cultura de “No represalias”, promueve que todos se sientan cómodos y sin temor a represalias al reportar o plantear una inquietud cuando observen o tengan sospecha de que existe una conducta ilegal, impropia o carente de ética.

No cumplir con esta política puede constituir el fundamento de una medida disciplinaria académica o administrativa.