

RESOLUCION No. 807 de 2023

"Por la cual se aprueba el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso Laboral en la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar"

LA Rectora de la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, UNIBAC,

en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especiales las Ordenanzas 035 de 1990 y 16 de 2008 de la Asamblea Departamental de Bolívar y demás normas concordantes y pertinentes y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia y la legislación vigente garantizan el derecho a un ambiente de trabajo digno, libre de cualquier forma de acoso laboral.

Que la Ley 1010 de 2006 establece normas para la prevención y sanción del acoso laboral en Colombia.

Que la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar tiene el compromiso de promover un entorno laboral saludable, respetuoso e inclusivo.

Que se hace necesario contar con un Protocolo Institucional para la prevención y atención de casos de acoso laboral con el fin de garantizar la debida protección de los derechos de los trabajadores.

Que el Comité de Convivencia Laboral ha revisado y recomendado la adopción del Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso Laboral.

Que en merito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Aprobar y adoptar el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Laboral en la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, el cual hace parte integral de la presente resolución.

Artículo 2. El Protocolo aprobado será de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo docentes, personal administrativo, personal de apoyo y contratistas.

Artículo 3. La Oficina de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral serán responsables de la divulgación, implementación y seguimiento del Protocolo, garantizando su correcta aplicación.

Artículo 4. Se impartirán capacitaciones periódicas a los trabajadores sobre el Protocolo y los mecanismos de denuncia, con el fin de fortalecer la prevención del acoso laboral dentro de la institución.



807
RESOLUCION No. de 2023

"Por la cual se aprueba el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Acoso Laboral en la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar"

Artículo 5. En caso de modificación o actualización del Protocolo, se realizará un proceso de revisión por parte del Comité de Convivencia Laboral y las instancias pertinentes, garantizando su pertinencia y efectividad.

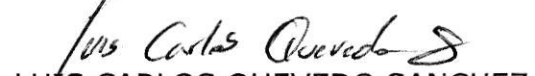
Artículo 6. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

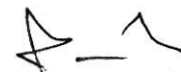
Dado en Cartagena de Indias, a los

29 DIC 2023


SACRA NORMA NADER DAVID
Rectora


LUIS CARLOS QUEVEDO SANCHEZ
Secretario general (E)


Elaboró: CMG
Técnico administrativo


Vo. Bo. jefe oficina jurídica

Revisó: C.G. de M. 
Asesor externo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA BELLAS ARTES Y CIENCIAS DE BOLÍVAR

1. OBJETIVO

Establecer un protocolo claro y eficaz para la prevención, detección, atención y seguimiento de casos de acoso laboral en la Institución Universitaria Bellas Artes y Ciencias de Bolívar, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados.

2. ALCANCE

Este protocolo aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, incluyendo docentes, personal administrativo, personal de apoyo y contratistas.

3. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Se entiende por acoso laboral cualquier comportamiento persistente y reiterado de violencia psicológica, física o verbal que atente contra la dignidad, integridad o bienestar emocional de una persona en el ámbito laboral, generando un ambiente hostil, intimidatorio o humillante.

4. PRINCIPIOS RECTORES

- **Confidencialidad:** Protección de la identidad de los denunciantes y testigos.
- **Diligencia y celeridad:** Atención rápida y efectiva de los casos.
- **Respeto y dignidad:** Garantía de trato justo y sin represalias.
- **Imparcialidad:** Evaluación objetiva de los hechos.
- **Prevención:** Implementación de estrategias para evitar la ocurrencia de acoso laboral.

5. RUTA DE ATENCIÓN

Fase 1: Recepción de la queja

1. El afectado puede presentar la denuncia de manera verbal o escrita ante:
 - El Comité de Convivencia Laboral.
 - La Oficina de Talento Humano.
 - Un superior jerárquico o cualquier instancia designada por la institución.

2. Se asignará un código de caso para su seguimiento.

Fase 2: Evaluación y admisión

1. El Comité de Convivencia Laboral revisará la denuncia y determinará si cumple con los criterios de acoso laboral.
2. En caso de no ser competencia del Comité, se derivará a la instancia correspondiente (Ejemplo: inspección laboral o asesoría psicológica).
3. Se informará al denunciante sobre el proceso y las medidas de protección disponibles.

Fase 3: Investigación y análisis

1. Se recopilarán pruebas y testimonios de manera confidencial.
2. Se garantizará el derecho de defensa de la parte señalada.
3. El Comité emitirá un informe con hallazgos y recomendaciones.

Fase 4: Decisión y medidas correctivas

1. Se adoptarán medidas correctivas según la gravedad del caso, tales como:
 - Amonestaciones escritas.
 - Cambio de funciones o reubicación del agresor.
 - Remisión a instancias externas si es necesario (Ministerio de Trabajo, Procuraduría, etc.).
2. Se brindará acompañamiento a la víctima, incluyendo apoyo psicológico o legal.

Fase 5: Seguimiento y prevención

1. Se dará seguimiento al caso para garantizar que no haya represalias ni reincidencias.
2. Se reforzarán estrategias de sensibilización y capacitación en prevención del acoso laboral.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Capacitación periódica sobre acoso laboral y ambiente de trabajo saludable.
- Promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la inclusión.
- Implementación de canales seguros para la denuncia de casos.

- Evaluaciones periódicas del clima laboral.

7. SANCIONES

Las personas que incurran en acoso laboral podrán enfrentar sanciones disciplinarias que van desde amonestaciones hasta la terminación del contrato laboral, conforme a la normatividad vigente.

8. DISPOSICIONES FINALES

Este protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación y se revisará periódicamente para garantizar su efectividad y actualización conforme a la normativa aplicable.