



FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA UNAGARIA

LEY 1010 DE 2006

CAPITULO XIX



MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 64.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación Universitaria Agraria de Colombia constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Fundación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 65.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la fundación universitaria ha previsto los siguientes mecanismos :

- 1) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 2) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia



FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA UNIAGRARIA



operativa y armonía funcional que faciliten y fomentan el buen trato al interior de la empresa

- 3) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones laborales universitarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la fundación universitaria que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la fundación universitaria para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 66.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento;

Handwritten signature



FUENTES DE INFORMACION

Las principales fuentes para detectar la ocurrencia de acciones generadoras de potencial acoso laboral y la implementación de acciones correctivas son las siguientes:

- 1) Se inicia la presentación de los artículos de la ley 1010/2006, dando la posibilidad a todo el personal citado, de participar, quedando expuestas las siguientes apreciaciones.
 - 1.1. Se efectúan las adiciones presentadas por el personal.
 - 1.2. Se establece competencia al personal miembro del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para la revisión del documento y la participación activa de la implementación del documento de seguimiento y conciliación.
 - 1.3. Los miembros del Comité de Salud Ocupacional, tendrán como función la divulgación y solución de inquietudes referentes a los cambios establecidos por la Ley 1010 del 2006.
 - 1.4. Se determina que dentro del tiempo de reunión del Comité Paritario de Salud Ocupacional, se destinará dentro de las agendas de trabajo, el análisis y adopción de programas y medidas complementarias al documento de convivencia.
 - 1.5. Las Directivas promoverán el cumplimiento de las labores del Comité Paritario y el desarrollo de programas de mejoramiento de las relaciones de trabajo.

Handwritten signature or initials.



FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA UNIAGRARIA

- 1.6. Se dispone entrar a fortalecer los programas de crecimiento personal, trabajo en equipo y liderazgo, que viene cumpliendo la fundación universitaria, dentro de sus planes Anuales de Salud Ocupacional, con el apoyo de la A.R.P. SEGURO SOCIAL.
- 1.7. Dentro de la reunión se establece dejar abierta la posibilidad para enriquecer el Manual de Convivencia, de acuerdo con las opiniones posteriores que puedan surgir en cada uno de los niveles de la Fundación Universitaria

La Fundación Universitaria, abre los canales de comunicación directa con las directivas, para que la persona sujeto activo, pueda presentar y exponer los hechos generadores de acoso, utilizando: Medios escritos, entrevista presencial, ó medio electrónico, los cuales deben estar enmarcados en los términos de respeto y cordialidad por la persona.

La Fundación Universitaria, se compromete a propender por el desarrollo de un proceso de conciliación personalizado, para mejorar las relaciones laborales, llevando para ello un documento formato, para el seguimiento y evaluación del impacto de las acciones adoptadas en el proceso conciliatorio.

Las partes sujetos activos y autores, se comprometen a establecer las medidas correctivas, caso contrario existe la libertad para hacer uso de los mecanismos y recursos dados por la ley 1010/06, para interponer los recursos y acciones pertinentes ante el ente competente para tal fin, para que se respetan sus derechos.

Las partes sujetos activos, tendrán plena libertad para establecer si desean, hacer uso de este recurso establecido por la Fundación Universitaria, para efectos de conciliación, caso contrario aplican las normas dispuestas para tal efecto.

Handwritten signature



FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA UNIAGRARIA



El formato se encontrará archivado en el folder de cada uno de los trabajadores y miembros de la Fundación Universitaria. es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos, el abrir formato para todos los miembros de la fundación universitaria.

1. La Fundación Universitaria tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la fundación universitaria en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.



FUNDACION UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA
UNIAGRAFIA



- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores
3. Este comité se reunirá mensualmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad de la Fundación para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a

102



Los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, ni impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acosos laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.


JORGE VALENCIA JARAMILLO
Rector- Representante Legal

