	INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Código TRD: 1100.48
	RESOLUCIÓN No. 060 DE 2017	F19.PODE
	POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO PARA TRATAR EL ACOSO LABORAL Y SE CREA LA POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.	Versión: 1.1
		Fecha: 05.09.16
		Página: 1 de 4

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA "INVISBU", en uso de sus facultades legales y las conferidas en el Acuerdo 048 de 1.995 y en especial de las conferidas en el Decreto 0254 de 2001.

CONSIDERANDO:

Que la ley 1010 de 2006, adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el artículo 14 numeral 1.7 y 2.4 de la resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio del Ministerio de la Protección Social, contempla como medida preventiva y correctiva de acoso laboral, la conformación de un comité de convivencia laboral y establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, así como la formulación de una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral, y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Que la resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades públicas, 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.


Que de acuerdo a lo anterior, se hace necesario establecer en el Invisbu, el procedimiento interno, confidencial y efectivo para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral en cumplimiento de la normatividad mencionada.

En merito de lo expuesto anteriormente, la Directora del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga - Invisbu,

RESUELVE:

ARTICULO 1º: DEFINICIONES Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL : De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, entiéndase como acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo, así como las conductas descritas en el artículo 7 de la misma ley, y como modalidades de acoso laboral las descritas a continuación:

1. 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 lesiones la integridad moral o los derechos a la intimidad o 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.

	INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Código TRD: 1100.48
	RESOLUCIÓN No. 060 DE 2017	F19.PODE
	POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO PARA TRATAR EL ACOSO LABORAL Y SE CREA LA POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.	Versión: 1.1
		Fecha: 05.09.16
		Página: 2 de 4

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

3. DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferente por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda racionalidad desde el punto de vista laboral.

4. ENTORPECIMIENTO LABORAL: Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o el 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 la información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. INEQUIDAD LABORAL: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6 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.

ARTÍCULO 2º: PAUTAS DE CONVIVENCIA LABORAL:

- a. Ser respetuoso en el trato con los demás
- b. Ofrecer una disculpa cuando sea necesario
- c. Ser tolerantes aceptando las diferencias del otro
- d. Contribuir con las buenas relaciones interpersonales, haciendo de los ámbitos laborales, escenarios laborales para la formación y el crecimiento personal, sensibilizando el personal como método preventivo de las conductas que puedan generar casos de acoso laboral.
- e. Conservar el bienestar de la entidad
- f. Participar de las actividades brindadas por la entidad, para fomentar el buen clima organizacional
- g. Tener sentido de pertenencia por la entidad, apropiándose de ella para su crecimiento, y el mejoramiento continuo de la convivencia laboral.
- h. Manejar siempre la honestidad para el desarrollo de las actividades
- i. Ser responsable en las labores así como también en las acciones
- j. Aplicar siempre la ética y los valores en el momento de interactuar con los compañeros


ARTÍCULO 3º: DERECHOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- a. Todos los funcionarios tendrán libertad a expresar las sugerencias con respecto a mantener el buen clima laboral.
- b. No se hará discriminación ni acepción de personas en ninguna de las diferentes áreas.
- c. Siempre se atenderá de maneja prudente y confidencial las quejas presentadas por acoso laboral, garantizando que se hayan tomado las medidas suficientes para solucionarlas.
- d. Todos los funcionarios tendrán un buen trato de parte de sus superiores como de los compañeros de trabajo.

ARTICULO 4º: PROCEDIMIENTO PARA INSTAURAR UNA QUEJA:

El funcionario que considera, o se sienta acosado laboralmente presentara por escrito al secretario del comité de convivencia laboral, comunicado o queja, en el que se especifique los hechos con sus



	INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Código TRD: 1100.48
	RESOLUCIÓN No. 060 DE 2017	F19.PODE
	POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO PARA TRATAR EL ACOSO LABORAL Y SE CREA LA POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.	Versión: 1.1
		Fecha: 05.09.16
		Página: 3 de 4

respectivos datos de identificación y las pruebas correspondientes que puedan servir de soporte si fuere el caso.

ARTICULO 5º: TRÁMITE DE LA QUEJA:

1. Una vez recibida la queja por el secretario, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a su recibo, este avisara al presidente del comité para que se cite a reunión extraordinaria, a realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación anterior, manteniendo la confidencialidad del caso, e informando de esto al solicitante o quejoso, en donde se aprobara las fechas para continuar con el procedimiento siguiente.
2. Se invita a los actores del conflicto a participar de una reunión del comité de convivencia laboral (versión de los hechos), por separado; inicialmente el trabajador afectado y finalmente al actor principal o quejoso del conflicto. Se debe disponer del tiempo necesario y se levantará el acta de reunión correspondiente.
3. El comité de convivencia se reúne con el fin de analizar las situaciones que pueden estar afectando la convivencia y que se mencionaron en las versiones de los hechos rendidas por los actores.
4. Se llama a escuchar por separado a los actores o personas que el comité crea necesarios para la solución del caso y plantear las posibles formulas de arreglo a que haya lugar.
5. Se llevaran a cabo actividades para invitar a los actores del conflicto a que tengan una actitud abierta hacia la negociación y actitud conciliatoria, con las reuniones que se crean necesarias. (Videos, charlas conciliatorias, comunicados, capacitaciones, entre otras).
6. Se reúnen las partes a un proceso de conciliación.
7. Se generan acuerdos y compromisos por parte de los actores y de la organización para evitar que se vuelvan a presentar situaciones similares.
8. Se realiza seguimiento con la periodicidad necesaria dependiendo de los acuerdos.

ARTICULO 6º: TIEMPO PARA RESPONDER ANTE UNA QUEJA PRESENTADA.

Al momento de presentar una queja al comité, se le deberá dar respuesta en el término establecido en el Artículo 5 numeral 1 de esta resolución. El comité ocupara el tiempo que considere necesario para hacer el respectivo análisis y conciliación del mismo.

ARTICULO 7º PLAN DE MEJORA. Formular un plan de mejora concertado ente las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Así mismo se formulará un plan de mejora general preventivo para evitar los posibles casos de acoso laboral en la entidad.

ARTÍCULO 8º: REMITIR LA QUEJA En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas, o la conducta persista, el comité de convivencia deberá, remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia, de conformidad con la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 9º: POLITICA DE NO ACOSO LABORAL

La Dirección consiente de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento de acoso laboral en la entidad, con lo cual se generan acciones que permiten establecer una cultura donde se rechace toda conducta de acoso laboral y enfatizando en el seguimiento a los factores psicosociales.

La Entidad conforma el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los funcionarios de la Entidad, establece actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de





INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

RESOLUCIÓN N.º 060 DE 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA PROCEDIMIENTO INTERNO CONFIDENCIAL Y CONCILIATORIO PARA TRATAR EL ACOSO LABORAL Y SE CREA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.

Código TRD:
1100.48

F19.PODE

Versión: 1.1

Fecha: 05.09.16

Página: 4 de 4

sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los funcionarios de esta Entidad tengan un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza el acoso laboral en todas las modalidades, sin primar quien sea la víctima, ni cual sea su rango jerárquico.

En consecuencia la Entidad se compromete a hacer seguimiento a las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que se califique como acoso laboral, a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral a través del comité de convivencia laboral.

COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en Bucaramanga, a los **10 FEB 2017**


Arq. AYCHEL PATRICIA MORALES SUESCUN
Directora

Proyecto: Edilma Castro Manrique – Contratista Subdirección Administrativa y Financiera ~~MA~~
Revisó: Alfredo Barragán Torres – Subdirector Administrativo y Financiero
Revisó aspectos jurídicos: Diana Marcela Marín Ruiz – Asesora Jurídica ~~MB~~