

## MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTICULO 64.** Fundamento Legal. La CONGREGACIÓN DE LOS HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS, en cumplimiento de lo previsto por la Ley 1010 del 23 de enero del año 2006 y de la Resolución 734 del 15 de marzo del año 2006 expedido por el Ministerio de la Protección Social, adiciona el presente capítulo a su Reglamento Interno de Trabajo, para los fines y en los términos que aquí se consagran.

**ARTICULO 65.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CONGREGACION DE LOS HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS, están conformados por una serie de actividades orientadas a generar una conciencia colectiva de convivencia, para la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, armonía entre quienes comparten vida laboral en la empresa y el buen ambiente en la misma, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTICULO 66.** En desarrollo del propósito previsto en el artículo precedente, la CONGREGACION DE LOS HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 del año 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, charlas y capacitaciones sobre el contenido de la misma, especialmente en lo referente a las conductas que constituyen acoso laboral, aquéllas que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el objeto de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Reafirmar, mediante el acercamiento y el dialogo, los valores y hábitos que promuevan una vida laboral en convivencia;

b. Presentar las recomendaciones constructivas que sean necesarias, frente a situaciones que pudieran afectar el cumplimiento de los hábitos y valores.

c. Examinar conductas concretas que eventualmente configuren acoso laboral o cualquier tipo de hostigamiento o coacción en el Instituto, que afecten la dignidad de las personas, formulando las respectivas recomendaciones.

4. Instrucciones a las oficinas de personal, para que a través de ellas se canalicen, promuevan y desarrollen los mecanismos de prevención aquí previstos, sin restringirse a ellos, que generen un espacio que permita el acercamiento de los trabajadores para exponer sus inquietudes o inconvenientes en la materia.

5. Las demás gestiones o actividades que a futuro llegare a implementar el Instituto para lograr el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTICULO 67.** En procura de solucionar las conductas de acoso laboral se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, señaladas por la ley para este tipo de procedimiento:

1. En cada una de ciudades donde la Congregación tenga sedes, se integrará un comité bipartita, integrado por un representante de los trabajadores y uno de la Congregación o su delegado. Este Comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. Corresponde al Comité de Convivencia Laboral la realización de las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral, 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. Estudiar confidencialmente, cuando sea del caso, las situaciones concretas que puedan configurar conductas o situaciones de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se consideren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

e. Efectuar las sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, haciendo hincapié en las actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, fundamentalmente respecto de aquéllas que fueren de mayor ocurrencia al interior de la vida laboral.

f. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 del 23 de enero del año 2006, y disponer las medidas que se estimen pertinentes.

g. Las demás actividades conexas, inherentes o relacionadas, directa o indirectamente con las descritas en los literales anteriores.

3. Cada Comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses, preferiblemente el último viernes de cada bimestre a la hora que determinen sus integrantes, designando de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente pudieren configurar acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias y recomendaciones que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Institucional 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 dichas personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos concretos o especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Congregación, 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 interno preventivo consagrado en el presente artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 del 2006.”