

Institucion Universitaria de Colombia  
**Bienestar Universitario**



Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales

**PROTOCOLO: ACOSOLABORAL**

**2018**

## **INDICE**

Presentación.....	5
Exposición de Motivos .....	9
Objetivo Principal .....	10
Objetivos Parciales O Especificos .....	10
Capitulo 1.: Disposiciones Generales .....	11
Capitulo 2.: Procedimiento De Actuacion .....	19
Capitulo 3: Vias de Resolucion del Conflicto. ....	23
Capitulo 4: Proteccion de la Salud de los Trabajadores/as.....	25
Disposiciones Finales.....	26
Ejemplos de Comportamientos Protegidos por este Protocolo: Comportamientos De Mobbing. (Escala Cisneros) .....	26

## PRESENTACIÓN

Frecuentemente asociamos la prevención únicamente con la utilización de técnicas preventivas centradas en el entorno de trabajo, olvidándonos de importantes aspectos que han de ser tenidos en cuenta si realmente queremos acabar con esta lacra, aquellos que tienen en cuenta la evolución y las interrelaciones existentes entre las principales variables que caracterizan el desarrollo socio-laboral y económico.

El reconocimiento social de la precariedad, ha potenciado la adopción de políticas orientadas a eliminar sus nefastas consecuencias, que como todos reconocemos se manifiestan en forma de inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al Institución Universitaria de Colombia IUCrio/a, y en general un continuo empeoramiento de las condiciones de trabajo.

A través del recurso a las Institución Universitaria de Colombia IUC, sea por trabajo indefinido, los contratos temporales, convirtiendo a trabajadores y trabajadoras en “fácilmente desechables”, también se pretende evitar la intervención de sindicatos en las Institución Universitaria de Colombia IUC y en la organización del trabajo; cuanto más pequeñas son las Institución Universitaria de Colombia IUC en cuanto a su plantilla, más complicada es la actividad sindical en las mismas, se consigue una individualización de la relación laboral, más sencillo es para el Institución Universitaria de Colombia IUC someter en todos los sentidos al trabajador/a, y más complicado es para éste, reclamar sus derechos de todo tipo.

La subcontratación precariza porque tiene influencia sobre el salario, jornada laboral, el trabajador también recibe presiones de la Institución Universitaria de Colombia IUC, aumenta la incomunicación entre los trabajadores, e incluso en ocasiones tiene influencia en los procesos de negociación colectiva de las Institución Universitaria de Colombia IUCs subcontratas. Mediante la precarización se transfiere el “riesgo económico” de la Institución Universitaria de Colombia IUC a los trabajadores, convirtiendo parte o todos sus ingresos en completamente variables en función de las distintas situaciones que se pueden presentar a la Institución Universitaria de Colombia IUC. Nos encontramos que las Institución Universitaria de Colombia IUCs subcontratistas estén ubicadas en ámbitos de negociación colectiva diferentes de los de la Institución Universitaria de Colombia IUC principal.

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

En este contexto, no es extraño encontrar trabajadores que se ven obligados a realizar jornadas excesivas, reducir o eliminar los descansos, Intensificar el ritmo de trabajo hasta límites inimaginables y todo ello, en muchos casos, como contraprestación a un salario mínimo.

La externalización de riesgos también la encontramos en el ámbito de la salud laboral, las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de siniestralidad laboral hacia los trabajadores/as más inestables, entendiendo Como tales, los que tienen menor capacidad para exigir y negociar o imponer cambios en las condiciones de trabajo.

Las estadísticas confirman que los trabajadores/as temporales tienen tres veces más accidentes que los trabajadores/as fijos, que un porcentaje importante de accidentes mortales se producen en Institución Universitaria de Colombia IUCs subcontratas, que son los trabajadores/as jóvenes, menores de treinta años, los trabajadores/as inmigrantes y las mujeres los más vulnerables ante la siniestralidad laboral, que por otra parte son quienes soportan los contratos más precarios.

La experiencia demuestra que la ya extensa normativa de prevención de riesgos laborales no se ha traducido todavía, en la mayoría de las Institución Universitaria de Colombia IUCs, en una mejora de las condiciones de trabajo. La realidad a la que nos seguimos enfrentando es que los Institución Universitaria de Colombia IUCrios han optado, en el mejor de los casos, por una aplicación burocrática y formal de las normas, siendo excepcional encontrar Institución Universitaria de Colombia IUCs en las que la prevención se tenga en cuenta en las grandes decisiones estratégicas de las mismas, lo que sería el paso previo a la aplicación real de la normativa de prevención.

La falta de aplicación real de la LPRL, reflejada en la inexistencia y graves carencias de la organización preventiva en las Institución Universitaria de Colombia IUCs, ha tenido como consecuencia la tendencia al alza del número total de los accidentes laborales y enfermedades profesionales producidos en la Comunidad de Madrid.

Esto ha provocado que la situación de la siniestralidad laboral en Colombia, siga siendo insostenible, una sociedad moderna no puede asumir de ninguna de las maneras la muerte de trabajadores/as cada día, ni tampoco que un accidente de trabajo o una enfermedad contraída como consecuencia del mismo, pueda provocar la incapacidad de un trabajador/a.

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Desde que se aprobara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Colombia, se han producido más de 1.500.000 accidentes de trabajo.

Para La Institución Universitaria de Colombia, el incumplimiento de las normas preventivas no es sólo achacable a las Institución Universitaria de Colombia IUCs, sino que es compartido por algunas Administraciones Públicas, que ante esta lacra parecen estar expectantes, como si la situación pudiera solucionarse por sí misma, no habiendo establecido políticas suficientes. Se ha aprobado a nivel nacional normativa suficiente para facilitar la implantación de la prevención en las Institución Universitaria de Colombia IUCs, pero la realidad nos marca que esto no es bastante, ya que una parte importante de los Institución Universitaria de Colombia IUCrios siguen incumpléndola. No existe el mismo avance en su aplicación, ya que los Institución Universitaria de Colombia IUCrios siguen viendo la mejora de las condiciones de seguridad y salud como un gasto, y prefieren recurrir una posible sanción e incluso pagarla, a cumplir con la ley. Existe un importante sector Institución Universitaria de Colombia IUCrial que sigue poniendo en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores, con lo que supone a nivel moral para los trabajadores y sus familias, además del coste económico a la propia Institución Universitaria de Colombia IUC (seguros, IT, cambio de maquinaria, tiempo perdido, sustitución y formación de nuevos trabajadores, denuncias...), y el coste para toda la sociedad.

La prevención de riesgos laborales se ha convertido en un puro negocio para la mayoría de las organizaciones que se desarrollaron a partir de la LPRL, servicios de prevención ajenos, entidades formativas, mutuas y auditorías; y se está olvidando lo más importante; que estamos hablando de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

También es necesaria, la mejora continua de las labores de vigilancia y control que se llevan a cabo desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración de los Técnicos Habilitados del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La actuación de la Policía Judicial en los accidentes de trabajo, también es un elemento importante de mejora para la posterior actuación de Fiscales y Jueces en la aplicación del régimen sancionador. Todo ello debería verse complementado con la publicación de las Institución Universitaria de Colombia IUCs infractoras sancionadas, para evitar su acceso a posibles subvenciones públicas.

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Desde la Institución Universitaria, seguimos insistiendo en la necesidad de investigar tanto el accidente de trabajo con resultado de muerte o lesiones, como el delito de riesgo, como aspecto que tendrá una incidencia positiva sobre la siniestralidad laboral.

Por todo ello, consideramos imprescindible la actuación coordinada y conjunta de las distintas administraciones, General del Estado, Autonómica, Local, con el apoyo de los Sindicatos, en el ámbito de la prevención, y también en el ámbito de la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, administrativas, civiles y penales, así como la efectiva ejecución de las sentencias condenatorias que en dichos ámbitos pueden producirse.

La actuación unida de todas las partes implicadas en la prevención de riesgos laborales en el sentido más amplio, es la mejor de las herramientas para lograr la implantación de una auténtica cultura de la prevención, no sólo en los centros de trabajo, también en la sociedad en general.

Para Institución Universitaria de Colombia IUC, la lucha contra la siniestralidad laboral (contra los accidentes de trabajo y las enfermedades contraídas como consecuencia del mismo), es un objetivo prioritario, todos nuestros organismos están implicados y comprometidos con la prevención de riesgos laborales, potenciando la acción sindical en esta materia hacia todos los sectores y en todos los territorios que conforman la Institución Universitaria de Colombia IUC, ya que donde hay representación sindical hay mayor implantación de la prevención de riesgos laborales, y unas mejores condiciones de trabajo, el Delegado/a de Prevención es clave para conseguir la reducción de la siniestralidad en los centros de trabajo.

Indudablemente la situación puede y debe mejorar, conocemos los riesgos en los lugares de trabajo, las medidas preventivas a aplicar para eliminarlos o al menos para minimizarlos, y su aplicación depende de todos nosotros, por ello desde Institución Universitaria de Colombia IUC, seguiremos actuando en todas aquellas ocasiones que lo requieran hasta acabar con esta lacra.

**Programa de Salud Laboral y  
Medio Ambiente Institución**

**Universitaria de Colombia IUC**

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La **Ley 1265 de 2012** Sistema General de **Riesgos Laborales**, exige a todos los Institución Universitaria de Colombia IUCrios, entendiendo por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

En el contexto que establece dicha Ley, “esta Institución Universitaria de Colombia IUC” se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc..., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la Institución Universitaria de Colombia IUC.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en “esta Institución Universitaria de Colombia IUC u organización”, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la Institución Universitaria de Colombia IUC, la misma y la representación de sus trabajadores, acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Dicho protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a



## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL**

través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes:

### **OBJETIVO PRINCIPAL**

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

### **OBJETIVOS PARCIALES O ESPECIFICOS**

- x Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- x Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- x Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- x Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- x Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- x Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

## CAPITULO 1.: DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- Objeto.

1.- Establecer una serie de **medidas** a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan **acoso laboral** en el ámbito de “esta Institución Universitaria de Colombia IUC”.

2.- El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un **riesgo psicosocial** y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

### Artículo 2.-Ámbito de aplicación.

1.- El Protocolo será aplicable a **todos los trabajadores/as** de la Institución Universitaria de Colombia IUC con independencia de cual sea su relación laboral con lamisma.

2.- Al personal que pertenezca a Institución Universitaria de Colombia IUCs contratadas por “esta Institución Universitaria de Colombia IUC”, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las Institución Universitaria de Colombia IUCs afectadas y la Institución Universitaria de Colombia IUC principal de conformidad con lo establecido en el *Artículo 2 de la Ley 1010/2006 Ley de Acoso Laboral*, y la normativa que lo desarrolla.

### Artículo 3.- Definición de Acoso Laboral.

1.- El acoso laboral, se puede definir como un *proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la Institución.*

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar *dos formas distintas* de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- *Conductas de Acoso*: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2.- *Proceso de Acoso*: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

### Artículo 4.- Definición de Acoso Sexual.

1.- Se considerará **acoso sexual** *todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.*

2.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un *acto de coacción* que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

### Artículo 5- Clasificación de las conductas de acoso laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

#### 1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- x El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- x Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- x Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- x Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- x Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- x Cuestionar las decisiones de una persona.
- x Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades. x Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades. x Asignar tareas degradantes.
- x Asignar tareas con datos erróneos.
- x Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

#### 2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- x Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- x Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- x Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- x No dirigir la palabra a una persona.
- x Tratar a una persona como si no existiera.

### 3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- x Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- x Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- x Hacer parecer estúpida a una persona.
- x Mofarse de las discapacidades de una persona.
- x Imitar los gestos, voces,...de una persona.
- x Mofarse de la vida privada de una persona.
- x Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos... x Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- x Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- x Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

### 4.- Agresiones físicas:

- x Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- x Amenazas de violencia física.
- x Maltrato físico o uso violencia.

### 5.- Agresiones verbales:

- x Gritos.
- x Insultos.
- x Faltas de respeto.
- x Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- x Amenazas verbales.
- x No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- x Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

### Artículo 6.- Exclusiones.

- 1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
- 2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

### Artículo 7.- Implantación de la cultura preventiva.

- 1.- Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de “esta Institución Universitaria de Colombia IUC” y los de las Institución Universitaria de Colombia IUCs que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.
- 2.- Los responsables de la Institución Universitaria de Colombia IUC fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre si.
- 3.- “Esta Institución Universitaria de Colombia IUC” aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores/as de la misma.

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

4.- La Institución Universitaria de Colombia IUC reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores/as y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

### Artículo 8.- Participación Sindical.

La Institución Universitaria de Colombia IUC reconoce el derecho de los sindicatos:

1. A la representación de cualquier trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
2. A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.
3. A ser consultados, con la debida antelación, en referencia a la existencia de cualquier caso de acoso y a la participación efectiva en la adopción de decisiones relativas a todo el proceso hasta su resolución.

### Artículo 9.- Formación.

1. - La Institución Universitaria de Colombia IUC incluirá en sus **Planes de Formación** aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral” “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral” etc...

2. - Se realizarán **seminarios y cursos** dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

las posibles quejas en esta materia.

### Artículo 10.- Información y Difusión del Protocolo.

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **divulgación del contenido del presente Protocolo** en todos los niveles de la Institución, facilitando a todos los trabajadores/as una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

2.- En el proceso de **formación e información** del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevos trabajadores/as, facilitándoles copia escrita del mismo.

3.- Se informará de manera **clara y específica**, a todos los trabajadores/as, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.

4.- Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet de la Institución Universitaria de Colombia IUC, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de los trabajadores/as que deseen ampliarla.

5.- La Institución Universitaria de Colombia IUC realizará la **Evaluación de Riesgos Psicosociales**, pilar básico para la planificación preventiva, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

6.- La **comunicación interna** será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

7.- Se mantendrá, actualizará y divulgará **periódicamente** este protocolo.

### CAPITULO 2.: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

#### Artículo 11- Equipo de Referencia.

1.- En El (COPASS) se formará un **Equipo de Referencia**, de carácter permanente e interno. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

A continuación se enumeran, a modo de ejemplo, posibles miembros, respetando siempre la paridad que debe existir en las actuaciones del CSS:

- Í Médico del Servicio de Prevención.
- Í Técnico en Prevención perteneciente a los servicios de prevención con la especialidad de “Ergonomía y Psicología Aplicada”.
- Í Delegados de Prevención.
- Í Técnicos de Recursos Humanos.
- Í Asesores laborales.

2.- Los miembros de este equipo serán comunicados por el Comité de Seguridad y Salud a toda la plantilla de la Institución Universitaria de Colombia IUC.

3.- Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

4.- Cualquier miembro de este Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.- Las Competencias del Equipo de Referencia serán:

Recibir, a través del Comité de Seguridad y Salud (COPASS), todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores/as o de terceras personas denunciantes.

Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.

Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

### Artículo 12.- Procedimiento de denuncia Institucional.

1.- La denuncia de acoso se realizará **por escrito**, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral (también se tendrán en cuenta las denuncias anónimas), el escrito irá dirigido al Comité de Seguridad y Salud, que lo trasladará al Equipo de Referencia, éste iniciará los trabajos necesarios para su esclarecimiento.

3.- Los trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (ya bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de **informar** de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

### ¿Quién puede realizar la denuncia Institucional?

Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

El trabajador afectado y si ya no fuera trabajador de la Institución Universitaria de Colombia IUC, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral y que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.

Cualquier trabajador que tenga conocimiento de conductas de acoso

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

laboral a trabajadores/as.

### Artículo 13. - Derecho de intimidad.

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar **secreto** (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el **derecho a la intimidad**.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

## CAPITULO 3: VIAS DE RESOLUCION DEL CONFLICTO.

### Artículo 14.- Objeto y Finalidad.

El Objeto fundamental de esta fase es la **resolución del conflicto** mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

### Artículo 15.- Diversas Vías de resolución del conflicto.

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

1. Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes**.
2. Vía de resolución interna a través del **COPASS**
3. Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo**.
4. Vía de resolución externa por **resolución judicial**.

### Artículo 15.1.- Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía

de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la Institución Universitaria de Colombia IUC u organismo.

### Artículo 15.2.- Vía de resolución interna. Intervención del CSS.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención del COPASS, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

#### Procedimiento

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la **agilidad** y **rapidez** de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas Como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante Como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero de trabajo, o un representante de los trabajadores/as.

El CSS realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- x Derivación a cursos de formación.
- x Cambios de puestos de trabajo.
- x Cualquier otra medida que considere oportuna.
- x Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un **informe** o **dictamen** escrito que se comunicará por a través del COPASS a las partes afectadas.

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

En este informe se propondrá un **acuerdo** o **intento de conciliación** entre el reclamante y reclamado que solucionaría el problema.

El procedimiento será **urgente** y **confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el COPASS.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

### Artículo 15.3.- Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de Trabajo.

#### Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del Institución Universitaria de Colombia IUCrio/a, en materia preventiva, que expone al trabajador/a a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la Institución Universitaria de Colombia IUC y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

- A)** Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.
- B)** Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- C)** Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- D)** Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

## **Artículo 15.4.- Vía de resolución Interna. Resolución judicial.**

### **Iniciación**

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, del presunto acosado y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

### **Procedimiento**

El presunto acosado podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo al Comité de Convivencia Institucional o por vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc...

## **CAPITULO 4: PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS**

### **Artículo 16.- Procedimiento.**

La Institucion Universitaria, adoptará las medidas correctoras que Sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL  
ACOSO LABORAL**

**Única.**

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

**EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO: COMPORTAMIENTOS DE MOBBING. (ESCALA CISNEROS)**

1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
10	Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada.
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, Inconcretos y difusos.
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.

- 19 Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- 20 Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de Contrato, expedientes, despido, traslados, etc).
- 21 Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
- 22 Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
- 23 Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".
- 24 Me menosprecian personal o profesionalmente.
- 25 Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
- 26 Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
- 27 Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
- 28 Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
- 29 Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
- 30 Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
- 31 Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
- 32 Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
- 33 Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
- 34 Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
- 35 Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
- 36 Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
- 37 Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- 38 Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme Nada.
- 39 Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
- 40 Intentan persistentemente desmoralizarme.
- 41 Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de Manera malintencionada.
- 42 Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".



43 Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o Indirectas.

## CAPÍTULO 5 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

### **Artículo 17. Revisión y actualización Del protocolo**

Al Comité de Convivencia Institucional, le corresponde hacer seguimiento a la puesta en marcha Del protocolo dispuesto en esta resolución.

Cumplidos tres (3) años de la entrada en vigencia de este protocolo, el Comité evaluará la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar, con apoyo de las dependencias responsables de la atención.

### **Artículo 18. Plazo de ejecución**

Para la capacitación sobre el contenido total de este Protocolo y la implementación del registro, se establece un plazo de un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente norma.

### **Artículo 19. Vigencia**

El presente Protocolo, rige a partir de su publicación en todos los sistemas de información digital, virtual y físicos con que cuenta la Institución Universitaria de Colombia en todas sus sedes en la Ciudad de Bogotá D.C.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 9 de Mayo de 2018.



**GUILLERMO HOYOS GOMEZ**  
Rector