

 <p>Universidad de América <small>Código SNIES 1715</small></p>	Código: PL-SGI-003	Fecha: 08 noviembre de 2022	Versión: 02
	Macroproceso: Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	Proceso: Sistema Integrado de Gestión	Subproceso: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política Prevención de Acoso Laboral		



Realizó Secretario General	Revisó Rector	Aprobó Rector
--------------------------------------	-------------------------	-------------------------

 <p>Universidad de América Código SNIES 1715</p>	Código: PL-SGI-003	Fecha: 08 noviembre de 2022	Versión: 02
	Macroproceso: Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	Proceso: Sistema Integrado de Gestión	Subproceso: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política Prevención de Acoso Laboral		

Tabla de contenido

Objetivo.....	3
Alcance	3
Responsable.....	3
1. Lineamientos para la prevención de conductas de acoso laboral.....	3
2. Desconexión Laboral	4
Excepciones:	4
a. Cargos de dirección confianza y manejo.....	4
b. Cargos en disponibilidad:	4
Procedimiento en caso de incumplimiento de esta política.....	5

Realizó	Revisó	Aprobó
Secretario General	Rector	Rector

 <p>Universidad de América Código SNIES 1715</p>	Código: PL-SGI-003	Fecha: 08 noviembre de 2022	Versión: 02
	Macroproceso: Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	Proceso: Sistema Integrado de Gestión	Subproceso: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política Prevención de Acoso Laboral		

Objetivo

Dar los lineamientos para la prevención de conductas de acoso laboral y garantizar el derecho a la desconexión laboral de los colaboradores de la Universidad, dando cumplimiento a las políticas institucionales y a la normatividad legal vigente.

Alcance

Aplica para los colaboradores que cuenten con un contrato laboral.

Responsable

Comité de Convivencia Laboral - Director de Gestión de Talento Humano -

1. Lineamientos para la prevención de conductas de acoso laboral

La Fundación Universidad de América en cumplimiento del artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008 proferida por el Ministerio de la Protección Social y consciente de la importancia de mantener un ambiente laboral armónico y evitar la conducta constitutiva de Acoso Laboral según lo dispuesto por las leyes 1010 de 2006, Resoluciones 652 y 1356 de 2012 proferidas por el Ministerio de Trabajo y demás normas legales vigentes en cuanto a la prevención del acoso laboral.

De acuerdo a lo anterior, se adoptan las políticas para prevenir conductas de acoso laboral en la Fundación Universidad de América y para el efecto, las Directivas y los empleados de la institución se compromete:

- a. Cumplir con todos los derechos, deberes y obligaciones a cargo de los empleadores y empleados originados en los contratos laborales, ley 1010 de 2006 y demás normas legales vigentes.
- b. Promover la existencia de un ambiente laboral con un trato digno, enmarcado en el respeto a la intimidad, integridad física y psicológica, evitando cualquier trato hostil o discriminante ya sea por su raza, sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia.
- c. Promover y velar porque las relaciones laborales se desarrollen dentro de un marco de confianza, transparencia, respeto y coherencia con sus compromisos y actividades laborales, propiciando un ambiente laboral agradable, sano y armonioso
- d. Establecer espacios de capacitación a los trabajadores en resolución de conflictos, comunicación asertiva a otros temas prioritarios, que lleven a la prevención de apariciones de conducta de acoso laboral entre los trabajadores.
- e. Utilizar únicamente los canales de comunicación dispuestos por la Universidad para la presentación de quejas, sugerencias y peticiones.

Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en la Orden Ejecutiva del 03 de septiembre de 2019.

Realizó	Revisó	Aprobó
Secretario General	Rector	Rector

 <p>Universidad de América Código SNIES 1715</p>	Código: PL-SGI-003	Fecha: 08 noviembre de 2022	Versión: 02
	Macroproceso: Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	Proceso: Sistema Integrado de Gestión	Subproceso: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política Prevención de Acoso Laboral		

2. Desconexión Laboral

Teniendo en cuenta que la **Fundación Universidad de América**, es una institución de Educación Superior comprometida con el cumplimiento de la legislación laboral colombiana, y que se preocupa por garantizar el bienestar de sus trabajadores, velando por su buen estado de salud y bienestar durante el desarrollo de sus labores; ha decidido proceder con la implementación y reglamentación de esta política para garantizar el derecho a la **DESCONEXIÓN LABORAL** de sus trabajadores de conformidad con los lineamientos establecidos en la ley 2191 del 06 de enero de 2022.

Por lo anterior y de conformidad con la ley, se debe entender la **DESCONEXIÓN LABORAL** como el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Razón por la cual el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Aclarado lo anterior, se debe entender entonces por parte de los trabajadores que una vez culminada su jornada laboral y/o estando en un periodo de descanso vigente, no se encontrarán en la obligación de atender requerimientos y/o solicitudes, y así mismo, se entenderá por parte de los líderes, jefes, directores y en general cualquier cargo que tenga personal subordinado, que no se puede realizar solicitudes por ningún medio a los trabajadores que se encuentren fuera de su jornada laboral; en el eventual caso que estas se hicieran el trabajador no está obligado de manera alguna a atender dichos requerimientos.

Excepciones:

De igual forma, se debe tener presente por parte de todos los trabajadores, los cargos a los cuales no les aplicará la figura de desconexión laboral, siendo estos:

- a. Cargos de dirección confianza y manejo:** todas aquellas personas que ostenten un cargo con estas calidades, no les será aplicable la figura descrita y, por tanto, de darse algún requerimiento fuera de la jornada laboral, éste debe ser atendido.
- b. Cargos en disponibilidad:** aquellos trabajadores que en razón a su cargo deban estar atentos a cualquier solicitud o requerimiento deben atender la misma sin importar si la jornada laboral ha finalizado.

En cualquier caso, todos los trabajadores de la Universidad, deben entenderse exceptuados de esta política en aquellos caso en los que se configure una situación de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución, siendo necesaria la prestación de sus servicios para la

Realizó	Revisó	Aprobó
Secretario General	Rector	Rector

 <p>Universidad de América Código SNIES 1715</p>	Código: PL-SGI-003	Fecha: 08 noviembre de 2022	Versión: 02
	Macroproceso: Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	Proceso: Sistema Integrado de Gestión	Subproceso: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política Prevención de Acoso Laboral		

continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la misma, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Procedimiento en caso de incumplimiento de esta política

En el eventual caso que algún trabajador que no se encuentre dentro de las expresiones señaladas, evidencie que se está incumpliendo esta política, debe informar a la Institución sobre la situación presentada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos, para lo cual puede presentar su queja mediante documento escrito o al correo electrónico del **Comité de Convivencia Laboral** o al Director de Gestión de Talento Humano, a través de las siguientes cuentas de correo electrónico:

comite.convivencialaboral@uamerica.edu.co
gestion.humana@uamerica.edu.co

Una vez presentada la queja:

- a. Si la queja es recibida por el **Comité de Convivencia Laboral**: el mismo debe proceder con la revisión y análisis de la información recibida, para dar trámite a la misma, citando a cada una de las partes involucradas, agotando los mecanismos de solución del conflicto y realizará la posterior verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta. Dado el caso que se presente una queja anónima se debe citar únicamente al presunto infractor.
- b. Si la queja es recibida por el **Director de Gestión del Talento Humano**: Se correrá traslado al Comité de Convivencia Laboral para que el mismo surta el trámite correspondiente.

En el eventual caso que se evidencie que el incumplimiento persiste, se procede con el respectivo proceso disciplinario y la institución puede aplicar las medidas que considere pertinentes e incluso podrá terminar el contrato laboral con justa causa.

Así las cosas, esperamos compromiso por parte de todos los trabajadores frente al cumplimiento de esta política.

Realizó	Revisó	Aprobó
Secretario General	Rector	Rector

 <p>Universidad de América Código SNIES 1715</p>	Código: PL-SGI-003	Fecha: 08 noviembre de 2022	Versión: 02
	Macroproceso: Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad	Proceso: Sistema Integrado de Gestión	Subproceso: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Política Prevención de Acoso Laboral		

Control de cambios		
Fecha del cambio	Versión	Motivo del cambio
03 de septiembre 2019	01	Creación de la política
08 de noviembre de 2022	02	Inclusión de las normatividad en cuanto a las temas de desconexión laboral

Realizó	Revisó	Aprobó
Secretario General	Rector	Rector