



POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

Alineado con el Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Convivencia, con plena conciencia de las graves consecuencias que trae la realización de conductas tipificadas y consideradas como acoso laboral en todas sus formas, según la normativa general de Colombia, la **CASA RELIGIOSA DEL COLEGIO SANTO TOMAS DE AQUINO** establece la presente política con el fin de preservar y mejorar la calidad de vida, seguridad y desempeño de sus trabajadores, el ambiente laboral y la dignidad humana:

Se prohíbe la realización de conductas tipificadas como acoso en cualquiera de sus modalidades, hacia algún colaborador, contratista y/o compañero de trabajo, esto según lo dictaminado en la **ley 1010 de 2006**, donde se sancionan diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y por lo general, cualquier tipo de ultraje a la dignidad humana, la **ley 2365 de 2024** donde se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, el **artículo 3 de la ley 2466 de 2025 y la ley 1257 de 2008**, las cuales buscan prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres y las violencias basadas en género. Esto se deberá llevar a cabo y cumplir a cabalidad:

- Dentro de las instalaciones del Colegio o fuera de este, cuando se le esté representando.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral, el correcto ambiente institucional y buscando salvaguardar la salud mental y emocional, a partir de lo establecido en las **Resoluciones 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social** “*Se establecen disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*”, **652 de 2012 del Ministerio del Trabajo** “*se establece la evaluación y funcionamiento del comité de convivencia laboral*”, **2404 del 2019 del ministerio del trabajo** “*Se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*”, la **ley 1010 de 2006 y Ley 1616 de 2013** (ley de salud mental) y la **resolución 3461 de 2025** donde “*se define la conformación del comité de convivencia laboral y sus responsabilidades*” se establecen los siguientes parámetros:

- Realizar de manera periódica la aplicación de la batería de riesgos psicosociales en la población trabajadora de la institución, de forma que se tenga información reciente y fiable sobre el estado cognitivo-emocional del personal.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación para los colaboradores, contratistas y temporales, con el objeto de participar activamente en todos los programas de promoción y prevención que se brinden para el cumplimiento de la presente política.





- Prohibir la realización de comportamientos tipificados por la ley colombiana como conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género, de modo que se garantice el adecuado clima organizacional, la dignidad humana y relaciones interpersonales sanas dentro de la institución.
- Presentar a los colaboradores del colegio el comité de convivencia laboral, sus funciones y su forma de accionar, de modo que se tenga un mecanismo de intervención y de solución de conflictos en caso de hipotéticos casos de acoso laboral.
- Ejecutar vigilancia a través del protocolo establecido por el contratista para el control del acoso laboral.

De manera adicional, teniendo en cuenta lo promulgado en la **Circular 0055 de 2024**, del Ministerio de Trabajo, la cual, busca prevenir, identificar y atender el acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales **LGBTIQ+** en el ámbito laboral, la presente normatividad deberá ser aplicada a cualquier individuo que ejecute o realice comportamientos entendidos e identificados como acoso, contra cualquier miembro trabajador de la Casa Religiosa del Colegio Santo Tomás De Aquino, que se identifique como perteneciente a dicha comunidad.

El incumplimiento de esta política, así como el no permitir realizar las inspecciones o pruebas, se considera falta grave y en consecuencia se puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive la terminación del contrato laboral por justa causa de acuerdo con la establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y a lo establecido en la normatividad vigente.

En constancia se firma a los 27 días del mes de Fe del año 2026.

fr. Jaime Andrés ARGÜELLO PARRA, O.P.
Representante Legal

