

PROPUESTA PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Teniendo en cuenta las funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la Resolución 1416 del 18 de octubre de 2017, dentro de las cuales se hace referencia al Artículo 14 de la Resolución 4646 de 2008, la propuesta presentada está enfocada, (pero no limitada) en los siguientes numerales con respecto a las *medidas preventivas y correctivas de acoso laboral*:

1.3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidas al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

Objetivo: La propuesta presentada tiene el fin de dar a conocer el Comité de Convivencia Laboral, en lo atinente a sus funciones y procedimientos dentro de la Universidad, haciendo énfasis en las actividades preventivas, buscando evitar que se materialicen situaciones de acoso laboral.

Lo anterior, por cuanto este tipo de conductas pueden suscitarse por desconocimiento de las normas específicas, originado en la incipiente divulgación de las mismas y que adicionalmente sólo se revisan a fondo cuando se han presentado circunstancias particulares.

Independiente a que el Comité estudie, investigue y emita concepto sobre las eventuales conductas tipificadas como acoso laboral y puesto que es parte de sus funciones, nos parece importante hacer énfasis en la divulgación de la Ley 1010 de 2016 (Norma base), así como de las normas internas que reglamentan la materia.

Por lo anterior creemos necesario realizar una programación de actividades informativas dirigidas a la comunidad académica, considerando entre otros aspectos:

1. El aprovechamiento de los diversos escenarios y recursos que la Universidad posee, para programar jornadas de sensibilización sobre el tema.
2. La interacción entre los profesionales de diversas disciplinas, independientemente de su tipo de vinculación, para tener una mirada más amplia y sustentada del tema.
3. La utilización de los espacios donde se puede fomentar y publicar información al respecto, por ejemplo a través de Notas Comunicantes o la creación de un vínculo en el Portal Institucional con el fin de lograr una mayor divulgación.
4. La búsqueda de apoyo con entidades externas, para profundizar en algunos aspectos de esta temática.
5. La reflexión en torno a la importancia del diálogo, la conciliación y la reconciliación en el escenario Universitario, especialmente en el contexto actual del Postconflicto, la imprescindible Pedagogía para la Paz, así como el rol principal que juega el clima laboral para la buena marcha de la vida universitaria.