



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

RESOLUCIÓN

450

DE

29 NOV. 2006

“Por la cual se “Establecen los Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución”.

El rector de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y atendiendo a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, con el fin de definir los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar tales conductas en el lugar de trabajo.

ESTABLECE

ARTÍCULO 1. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad Distrital constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en la institución y el buen ambiente y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 2. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad Distrital ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

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

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente. b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos. c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes. d) Otras actividades que en cualquier tiempo se establezcan para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Handwritten initials

Autoevaluación
&
Acreditación
Compromiso Social U.D.

Handwritten signature



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

RESOLUCIÓN 450 DE 29 NOV. 2006 Hoja No. 2

ARTÍCULO 3. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1) La Universidad Distrital integrará el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** con 3 representantes de los trabajadores elegidos en proceso democrático por los trabajadores y un representante del rector, designado por el mismo.

2) **COMITÉ DE CONVIVENCIA** realizará las siguientes actividades

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa 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. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

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

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

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

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3) 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 tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

RESOLUCIÓN 450 DE 29 NOV. 2006

Hoja No. 3

4) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este 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 de 2006".

ARTICULO 4. Serán encargados de la organización e instalación del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** la División de Recursos Humanos y el Programa de Salud Ocupacional, quienes además apoyarán y acompañarán el funcionamiento del mismo.

ARTICULO 5. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL se reunirá por lo menos 1 vez al mes, o cada vez que una situación de fuerza mayor lo requiera. Para su funcionamiento, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTICULO 6. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL tendrá una vigencia de 2 años contados a partir de la fecha de su instalación y será renovado cada periodo en condiciones similares.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Bogotá, Noviembre de 2006 29 NOV 2006

CARLOS JAVIER MOSQUERA SUAREZ
Rector (E)

Elaboró: Salud Ocupacional
Aprobó: Jefe División Recursos Humanos
Revisó: Jefe Oficina Jurídica