

**CONSEJO DIRECTIVO
RESOLUCIÓN No. 1597**

***Por la cual se aprueba la Política de Sana Convivencia Laboral de la Institución
Universitaria Colegios de Colombia Unicoc***

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria Colegios de Colombia- Unicoc, en uso de sus atribuciones estatutarias y en especial de las contenidas en el Artículo 14 en sus numerales 1 y 13 y

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que es función del Consejo Directivo fijar la Política General, la Misión, el Proyecto Educativo Institucional y orientar los objetivos de la Institución Universitaria Colegios de Colombia- **Unicoc**.

SEGUNDO. Es función del Consejo Directivo velar porque la marcha de la Institución esté acorde con las disposiciones legales y estatutarias.

TERCERO. Que, con base en la normativa vigente, es necesario actualizar la Política de Sana Convivencia Laboral de **Unicoc**.

CUARTO. Que en la Sesión del Consejo Directivo celebrada el día veintiocho (28) de abril del año 2022, una vez hecho el tránsito por las respectivas instancias, se presentó para aprobación del Consejo Directivo la Política de Sana Convivencia Laboral de **Unicoc**, según consta en el Acta No. 415 y en el Orden del Día correspondiente a la Sesión mencionada.

Que, en mérito de lo expuesto, este Consejo Directivo,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar de manera unánime, según consta en el Acta 415 referida, la Política de Sana Convivencia Laboral de **Unicoc**.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Política de Política de Sana Convivencia Laboral de **Unicoc** se aprueba de manera integral así:

**POLÍTICA DE SANA CONVIVENCIA LABORAL PARA LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOS DE
COLOMBIA
UNICOC**

1. PROPÓSITO POLÍTICA

La presente política establece el compromiso en la Comunidad Colegial hacia las buenas prácticas de convivencia laboral, creando espacios de diálogo y fomento del bienestar, evitando así situaciones que se puedan constituir en conductas de acoso laboral.

2. JUSTIFICACION

La gestión del bienestar de los trabajadores en las organizaciones ha tomado un papel fundamental, teniendo aquellas que enfocar sus recursos a la realización de actividades que lo generen, fortaleciendo el equilibrio con el entorno laboral y familiar, disminuyendo o eliminando situaciones que afecten la tranquilidad de las personas, cumpliendo además con la legislación vigente.

3. OBJETIVOS

General

Evitar la generación de situaciones que se consideran acoso laboral mediante la implementación del Comité de Convivencia y de actividades de promoción y prevención.

Específicos

- a. Crear espacios de diálogo entre los trabajadores de la Comunidad Colegial para la resolución de conflictos
- b. Identificar, evaluar y valorar los riesgos que pueden contribuir al acoso laboral y establecer los respectivos controles.
- c. Concientizar a toda la Comunidad Colegial en la promoción y prevención del acoso laboral.
- d. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en la materia.

4. PRINCIPIOS

Los principios que rigen la presente política son: objetividad, equidad, transparencia, igualdad, respeto, tolerancia, responsabilidad, compromiso, inclusión, integralidad, solidaridad, confianza y justicia.

5. MARCO NORMATIVO

- a. **Resolución 652 de 2012.** Por medio de la cual se determinó la conformación del Comité de Convivencia Laboral a cargo de los empleadores.
- b. **Resolución 1356 de 2021.** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- c. **Resolución 2346 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- d. **Ley 1010 del 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- e. **Reglamento Interno de trabajo.** De obligatorio cumplimiento para todos los empleados de la Institución.

6. DEFINICION DE LA POLÍTICA

Para efectos de la presente Política y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, “Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, a trabajador por parte de un empleador, a un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”.

En concordancia con lo anterior, la Institución Universitaria Colegios de Colombia **Unicoc**, busca generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus empleados; por lo tanto, implementa acciones para prevenir conductas de acoso laboral, contando con la participación de todos sus trabajadores(as), en aspectos tales como el compromiso y la responsabilidad, haciendo énfasis en:

- a. Aquellas personas de la Comunidad Colegial que realicen actos bajo las siguientes modalidades: maltrato laboral, persecución laboral, acoso físico, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral, estarán sujetas a investigación disciplinaria de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
- b. Todos los empleados(as) tienen derecho a trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de discriminación y conductas de hostigamiento, limitación o alteración.
- c. **Unicoc** promoverá la prevención de las conductas de acoso laboral y defenderá el derecho de todos(as) sus trabajadores(as) en un marco de trato digno. Debe existir entre **Unicoc** y los trabajadores, mutua colaboración en la instauración del plan de prevención del acoso laboral en el lugar de trabajo.
- d. **Unicoc** establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas. Se establecerán actividades, que busquen una mayor armonía y buen ambiente que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- e. Los llamados de atención realizados por incumplimiento en el ejercicio de las funciones y obligaciones contractuales y con motivo en la presentación del servicio no se entenderán como condiciones de acoso laboral.
- f. **Unicoc** realizará actividades encaminadas a evitar actos de acoso laboral, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- g. El Comité de Convivencia Laboral (CCL) investigará las conductas constitutivas de acoso, según lo establecido en el Manual de Convivencia Laboral.
- h. Es responsabilidad de Unicoc y de los trabajadores dar pleno cumplimiento a la política de sana convivencia y prevenir las conductas que atenten contra la misma.
- i. **Unicoc** socializará la presente Política en las instancias pertinentes.

7. ALCANCE

Esta política aplica para toda la comunidad que desarrolla actividades dentro de las sedes de **Unicoc**.

8. RESPONSABLES

- a. Representante Legal de la Institución
- b. Responsables del área de Recursos Humanos.
- c. Integrantes de Comité de Convivencia Laboral.
- d. Trabajadores de **Unicoc**.

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

El seguimiento al cumplimiento de la política se realizará de manera periódica, establecidos fortalezas oportunidades de mejora sobre la misma.

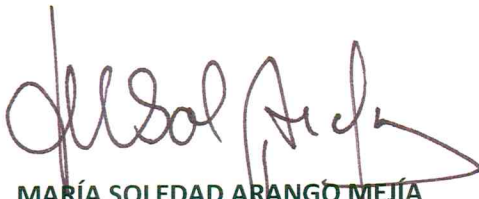
10. NOTAS DE VIGENCIA

La política será publicada, divulgada y actualizada periódicamente, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas anteriores relacionadas con la materia o que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en la ciudad de Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de junio del año 2022.


MARÍA SOLEDAD ARANGO MEJÍA
Presidente


LUZ NANCY PARDO TORRES
Secretaria General

