**COMITÉ DE CONVIVENCIA**

El comité de convivencia tiene como fin principal prevenir y reaccionar frente a casos de acoso laboral regulados por la Ley 1010 de 2006. Para ello pueden implementar políticas, procedimientos y acciones específicas que generen conciencia colectiva de convivencia, garantizando un entorno laboral sano y digno, así como la armonía entre quienes comparten la vida laboral.

El comité se elige cada dos años. El último fue escogido en el año 2015 teniendo 4 representantes por parte de la empresa y 4 por parte de los colaboradores así: Maritza Martínez, Manuel Sáenz, Sergio Romero, Carlos Ovalle, Andrea Neira, Jenny Abril, Lorena Preciado y Laura Rodríguez. A nuestros compañeros se les capacita en resolución de conflictos, negociación, entre otros temas que sean útiles a la hora de prevenir y manejar situaciones de acoso laboral y convivencia.

Al momento de presentarse una situación que se pueda valorar como acoso laboral o que afecte de manera directa o indirecta la dignidad de cada persona el comité actuará de la siguiente forma, “Bajo los principios de rapidez, confiabilidad, garantizando la intimidad dignidad de las personas objeto del acoso”:

* Recibirá mediante el formato de solicitud de intervención, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, relacionadas con el asunto o evento que se presente en la comunidad laboral y que sean temas propios que le competen al comité, de no serlo se le informará a la persona que realice la solicitud y se le dará una sugerencia de acción individual que pueda poner en práctica.
* Actuará cuando por los medios de la comunicación privada entre las partes no se haya podido resolver el caso, enviando una respuesta a la solicitud de intervención y citando a la parte solicitante a reunirse con el comité. De lo contrario se aconsejará primero ese paso antes de hacer una intervención como terceros.
* Se reunirá con las partes por separado para escuchar ambas versiones de la situación. Para esto se le enviará un formato de citación al correo de la parte implicada invitándola a reunirse con el comité.
* Informará al líder directo de las personas involucradas del inicio del proceso con el fin de que sea pieza clave en la resolución de la situación (solo si se considera necesario).
* Los integrantes del comité de convivencia también deben identificar e invitar a participar a quienes consideren que pueden colaborar en resolver el conflicto o evitar que el mismo se agrave.
* Convocará a reuniones ordinarias y extraordinarias cuando las situaciones así lo ameriten.
* Documentará la información recibida y se guardará en el archivo de seguimiento y avances. Preservará la debida confidencialidad.
* Analizará el caso y propondrá un plan de acción para el mismo.
* Realizará una reunión con las partes para exponer las sugerencias que se concluyeron del caso y se buscará generar compromisos entre ellas para mejorar el clima laboral, dejando claro a qué se compromete cada persona. Los facilitadores deben asegurarse de que todas las personas tengan oportunidad de hablar sin ser interrumpidas (Moderando las intervenciones). Es muy importante que todas las personas sean, y sientan que son, escuchadas con respeto por las demás. En este momento de la discusión se recordarán las pautas, especialmente las que se refieren a que el Foro no busca ni atribuir culpas, ni juzgar, ni castigar sino ayudar a que el conflicto se solucione y que no se repita
* Realizará un documento escrito donde se mencionarán los compromisos adquiridos por las partes.
* Realizará un seguimiento del caso cuando este haya culminado para verificar que la situación se mantenga estable.

**BRIGADA DE EMERGENCIAS**

La Brigada de emergencias ha sido creada con el fin de prevenir y controlar cualquier emergencia que pueda presentarse en Uniandinos. Lo hacen mediante inspecciones periódicas y planeadas, así como mediante acciones para minimizar los riesgos y los efectos adversos a una emergencia.

Como parte del plan de emergencias, la Brigada está conformada por un grupo de trabajadores voluntarios distribuidos estratégicamente en las diferentes sedes y turnos de trabajo. A ellos, se les capacita anualmente en diferentes temas siendo principalmente: primeros auxilios, incendios, evacuación y rescate. Nos apoyamos con el servicio de áreas protegidas de emermédica para traslados en ambulancia y atención médica domiciliaria en caso de urgencias dentro de la sede.

Una vez se presente la emergencia el colaborador puede acercarse al grupo de Eventos, Recepción Sede nacional y administrativa, José Anaya y César Trujillo de Iberocaribe, Grupo compass de servicios generales, Oncor de seguridad, Jorge Pinzón en CSA, Lorena González en el segundo piso de administrativa, Genny Cely y Omar González en Zimma y solicitar el apoyo. Todos ellos son brigadistas.

El colaborador debe indicar si la emergencia es a nivel de evacuación para lo cual se activan las alarmas de emergencia (importante tener presente que éstas sólo pueden ser activadas por el personal de brigada); a nivel de fuegos o corto circuito que pueda desencadenar incendio; o a nivel de salud (para este caso se requiere la mayor información posible), para este último quien se presente cómo brigadista debe solicitar a la recepción de la sede nacional o administrativa el apoyo de Emermédica.

**COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - COPASST**

Copasst es el organismo que debe velar por la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud (rompimiento de la monotonía, higiene, orden, aseo, estilos de vida saludables y seguridad industrial) dentro de Uniandinos de tal forma que se minimicen los riesgos profesionales (enfermedades, accidentes e incidentes).

El comité se escoge cada dos años. El último fue escogido formalmente en el 2016 teniendo 4 representantes por parte de la empresa y 4 por parte de los colaboradores así: Diego Rincón, Mauricio Peña, Germán Vargas, Vivian Martínez, Alejandra Rodríguez, Irma Rojas, John Jairo Fuentes y Catalina Arteaga. A nuestros compañeros se les capacita en identificación de peligros, en investigación de accidentes y otros temas que son de importancia para nuestro bienestar.

Aquellos colaboradores que tengan alguna indicación sobre su puesto de trabajo, podrá ponerse en contacto con Copasst vía correo electrónico indicando su observación (cables sueltos, silla dañada, iluminación afectada, no tener base de pantalla, entre otros). Así mismo, reportarán por este mismo medio incidentes y accidentes de trabajo.

Copasst direccionará las solicitudes a Desarrollo Organizacional para tomar las medidas correspondientes.