

Comités de Convivencia de los Establecimientos de Reclusión adscritos a la Regional Oriente, capacitados en temas de acoso laboral y resolución de conflictos.

Bogotá, 21 de julio de 2017- Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP - fue la sede de donde se capacitaron a los integrantes de los Comité de Convivencia de los Establecimientos de Reclusión adscritos a la Regional Oriente, en temas de conocimientos normativos y teórico prácticos que se requieren para avocar cada una de las quejas relacionadas con el acoso laboral que se puedan presentar en la Institución.

La capacitación estuvo liderada por Presidente y la Secretaria del Comité de Convivencia laboral de la Regional Oriente, además contó con la participación de los representantes del Establecimiento Penitenciario de Mediana -EPMAS- de Girón, El Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario -EPMSC- y la Reclusión de Mujeres -RM- de Bucaramanga.

Este tipo de actividades son de vital importancia para las Funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, ya que se capacitan y conocen a fondo temas relacionados con la Ley 1010 de 2006, que tiene “por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”

Cabe resaltar que los Comités de Convivencia Laboral buscan brindar mecanismos y herramientas para la resolución de conflictos, encaminados a la prevención y solución de las diferentes situaciones generadas por presuntas conductas de acoso laboral o de convivencia entre los Funcionarios del Instituto.

Gracias a los convenios que el INPEC sostiene con la ESAP, se llevan a cabo este tipo de actividades académicas, buscando capacitar a sus funcionarios con medidas idóneas de vigilancia y control para la prevención de incumplimientos normativos institucionales, teniendo en cuenta que la Ley dispone que cuando el acoso laboral está debidamente acreditado se sancionará como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

**Oficina Asesora de Comunicaciones
-INPEC-**