

¿Qué es un Comité de Convivencia Laboral?

Eje de Seguridad y
Salud en el Trabajo



Estrategia Permanente
de Innovación y Cambio
Organizacional



Es un equipo que busca prevenir el acoso laboral y proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Funciones de los comités de convivencia laboral:

- 1.** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como recaudar las pruebas que sean necesarias para dar claridad a la averiguación.
- 2.** Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, previa suscripción por cada uno de sus miembros de un compromiso de confidencialidad.
- 3.** Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- 4.** Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva y lejos de las controversias.

En desarrollo de dicha función, cada miembro deberá contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del comité, manteniendo una comunicación respetuosa, asertiva, de imparcialidad y tolerancia hacia los demás miembros

- 5.** Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- 6.** Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 7.** En el evento en el que no se cumplan las recomendaciones formuladas por el comité o la conducta persista, o las conductas materia de averiguación sean constitutivas de falta disciplinaria, el Comité de Convivencia Laboral deberá enviar la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- 8.** Presentar a la Dirección de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los órganos de control.
- 9.** Participar activamente en la construcción, divulgación e implementación del manual de convivencia laboral de la institución.
- 10.** Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a la Dirección de Gestión Humana.
- 11.** Elaborar y remitir oportunamente a la Dirección de Gestión Humana los informes trimestrales sobre la gestión del Comité dentro de los 15 días siguientes al vencimiento de cada trimestre, así como los anuales; estos deben incluir la información de las quejas, el seguimiento de los casos y las recomendaciones.

