

OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles jerárquicos de la U.A.E Contaduría General de la Nación mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos, es de esta manera como desarrollará actividades de sensibilización, capacitación y vigilancia periódica.

LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y sus respectivos suplentes y dos (2) de los empleados, con los respectivos suplentes.

DESIGNACIÓN DE LOS INTEGRANTES

El empleador designará directamente a sus representantes y los empleados elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los empleados, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluirse en la convocatoria de la elección.

REQUISITOS Y CALIDADES DE LOS CANDIDATOS.

Los aspirantes a ser Representantes de los servidores públicos ante el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación deberán acreditar las siguientes calidades: tipo

- a) Ser servidor público vinculado a la planta de personal de la entidad que se encuentre en ejercicio de sus funciones en cualquier tipo de nombramiento: (periodo de prueba, carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción).
- b) Contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.
- c) Tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- d) De conformidad con inciso 5 del artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, no podrá conformarse el Comité de Convivencia Laboral con servidores públicos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

FUNCIONES DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la U.A.E Contaduría General de la Nación.

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 de las controversias.
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 aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar al comité directivo de la U.A.E. Contaduría General de la Nación o el que haga sus veces, 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 organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al GIT de talento Humano.
- 10.** Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al comité directivo de la U.A.E. Contaduría General de la Nación o el que haga sus veces,

PERÍODO.

El período del Comité será de dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.