

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Páginas
		28/4/2022	1/12

ANEXO 1

ACOMPañAMIENTO A LA ATENCIÓN DE VBG Y TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. OBJETIVO

Contribuir con mecanismos para la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral, acoso sexual, desconexión laboral y equidad de género y todo tipo de discriminación que involucre a los funcionarios y colaboradores del IPSE.

2. DESARROLLO

El Comité de Convivencia Laboral procurará generar una conciencia colectiva de buena convivencia entre los servidores públicos del IPSE, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los servidores públicos del instituto, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

A través de este Comité se deben establecer los lineamientos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral frente a los casos o situaciones que se puedan generar en el IPSE.

El IPSE a través del Comité de Convivencia Laboral, como empleador está comprometido con la planeación, el seguimiento y el control del bienestar físico y mental de sus trabajadores por tal motivo las disposiciones contenidas en este procedimiento irán encaminadas a establecer medidas que garanticen que las personas funcionarios y contratistas del IPSE puedan disfrutar de forma efectiva de su derecho al goce de la desconexión laboral.

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Páginas
		28/4/2022	1/12

2.1 ACTIVIDADES

No	ACTIVIDADES DE ACOSO LABORAL	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Conformación del Comité de Convivencia Laboral por un periodo de dos (2) años así: Designación de dos funcionarios por parte del representante legal y votaciones para dos (2) representantes de los trabajadores	Líder del Proceso de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo Representante legal	Actas de conformación del Comité de Convivencia Laboral
2	Llevar a cabo reuniones trimestrales	Comité de convivencia laboral	Actas de comité
No	ACTIVIDADES DE ACOSO LABORAL	RESPONSABLE	REGISTRO
3	Recepcionar y dar trámite a las quejas presentadas en CCL por los funcionarios, si la solución es efectiva pasa a la actividad No.5; en caso de no llegar a un acuerdo se procede a la actividad No.4	Comité de convivencia laboral	Formato información por presunto acoso laboral. Actas de comité
4	Trasladar la queja a la Procuraduría General de la Nación, en caso de ser necesario.	Comité de convivencia laboral	Comunicación externa mediante Oficio
5	Desarrollar actividades y estrategias para la prevención de situaciones de acoso laboral	Comité de convivencia laboral Proceso GSST,	Listas de asistencia, publicaciones en Intranet y Correo Electrónico
6	Elaborar Actas trimestralmente de las actividades ejecutadas por el comité.	Comité de Convivencia Laboral	Comunicación intern a mediante actas.
No	ACTIVIDADES DE ACOSO SEXUAL	RESPONSABLE	REGISTRO



**PROCEDIMIENTO COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL**

Código

Versión

IPSE-SGSST-P05

6

Fecha:

Paginas

28/4/2022

1/12

1	Recepcionar y dar trámite a las quejas presentadas en CCL por los Servidores Públicos por presuntos casos de Acoso Sexual, si la solución es efectiva pasa a la actividad No.2; en caso de no llegar a un acuerdo se procede a la actividad No.3	CCL	Formato de Posible Caso de Acoso Sexual
2	Desarrollar actividades y estrategias para la prevención de situaciones de acoso sexual	CCL Y SGSST	Piezas comunicativas, listados de asistencia
3	Trasladar la queja a la CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, en caso de ser necesario.	CID	Actas de seguimiento
No	ACTIVIDADES DE DESCONEJION LABORAL	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Recepcionar y dar trámite a las quejas presentadas en CCL por los Servidores Públicos por presuntos casos de Desconexión Laboral, si la solución es efectiva pasa a la actividad No.2; en caso de no llegar a un acuerdo se procede a la actividad No.3	CCL	Formato de Posible Caso de Desconexión Laboral
2	Desarrollar actividades y estrategias para la prevención de situaciones de desconexión laboral	CCL Y SGSST	Piezas comunicativas, listados de asistencia
3	Trasladar la queja a la CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, en caso de ser necesario	CID	Actas de Seguimiento
No	ACTIVIDADES DE EQUIDAD DE GÉNERO Y TODO ACTO DE DISCRIMINACIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Recepcionar y dar trámite a las quejas presentadas en CCL por los Servidores Públicos por presuntos casos de violencia y/o discriminación contra las mujeres y basadas en género, si la solución es efectiva pasa a la actividad No.2; en caso de no	CCL	Formato de Posible Caso de violencia y/o discriminación contra



**PROCEDIMIENTO COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL**

Código

Versión

IPSE-SGSST-P05

6

Fecha:

Páginas

28/4/2022

1/12

	llegar a un acuerdo se procede a la actividad No.3		las mujeres y basadas en género.
2	Desarrollar actividades y estrategias para la prevención de situaciones de violencia y/o discriminación contra las mujeres y basadas en género.	CCL Y SGSST	Piezas comunicativas, listados de asistencia
3	Trasladar la queja a la CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, en caso de ser necesario	CID	Actas de Seguimiento

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Paginas
		28/4/2022	1/12

3. RESPONSABILIDADES

3.1.1 Conformación del Comité de Convivencia Laboral

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

El Representante Legal del IPSE designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confiabilidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral del IPSE no podrá conformarse con servidores públicos que se les haya formulado una queja de acoso laboral, acoso sexual y desconexión laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación. En la medida de lo posible, se deberá contar con la mayoría de los integrantes mujeres para el caso de atención de violencias basadas en género.

3.1.2 Reuniones

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

3.1.3 Periodo del comité

El periodo de los miembros del comité de convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de elección de la elección y/o designación.

3.1.4 Funciones del Comité de Convivencia Laboral

El comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Paginas
		28/4/2022	1/12

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueden 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 del IPSE, Acoso Sexual y Desconexión laboral.
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 las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Para los casos de Acoso Sexual y Desconexión Laboral, en los casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes y se requiera, se trasladará de inmediato al Grupo de Control Interno Disciplinario del IPSE, para que se realicen las investigaciones necesarias.
9. Presentar a la alta dirección del IPSE las recomendaciones para que el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, acoso sexual y desconexión 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.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y Seguridad y Salud en el Trabajo del IPSE.
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Páginas
		28/4/2022	1/12

3.1.5 Presidente del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones.

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la dirección del IPSE las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante la dirección General del IPSE los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

3.1.6 Secretaría del comité de convivencia laboral

El comité de convivencia laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual y desconexión laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Paginas
		28/4/2022	1/12

las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

3.1.7 Recursos para el funcionamiento del Comité

El IPSE garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva, acoso sexual, desconexión laboral entre otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

3.1.8 Causales de retiro del Comité

Son causales de retiro de los miembros del Comité de convivencia laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité.

Nota: La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada por el resto de los miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

Responsabilidad del IPSE: El IPSE a través de los procesos de Seguridad, Salud en el trabajo y Bienestar Social y Gestión del Talento Humano, desarrollarán las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, Acoso Sexual, Desconexión Laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los servidores públicos del IPSE.

Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales: Con base en la información disponible en el IPSE y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, acoso sexual y desconexión

	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Paginas
		28/4/2022	1/12

Responsabilidad del funcionario: El funcionario ya sea de vinculación directa o contratistas, tiene la responsabilidad y la obligación de reportar todos los actos de acoso laboral, acoso sexual y desconexión laboral, para la implementación de las medidas correctivas que resulten de la investigación y análisis del caso.



PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código

Versión

IPSE-SGSST-P05

6

Fecha:

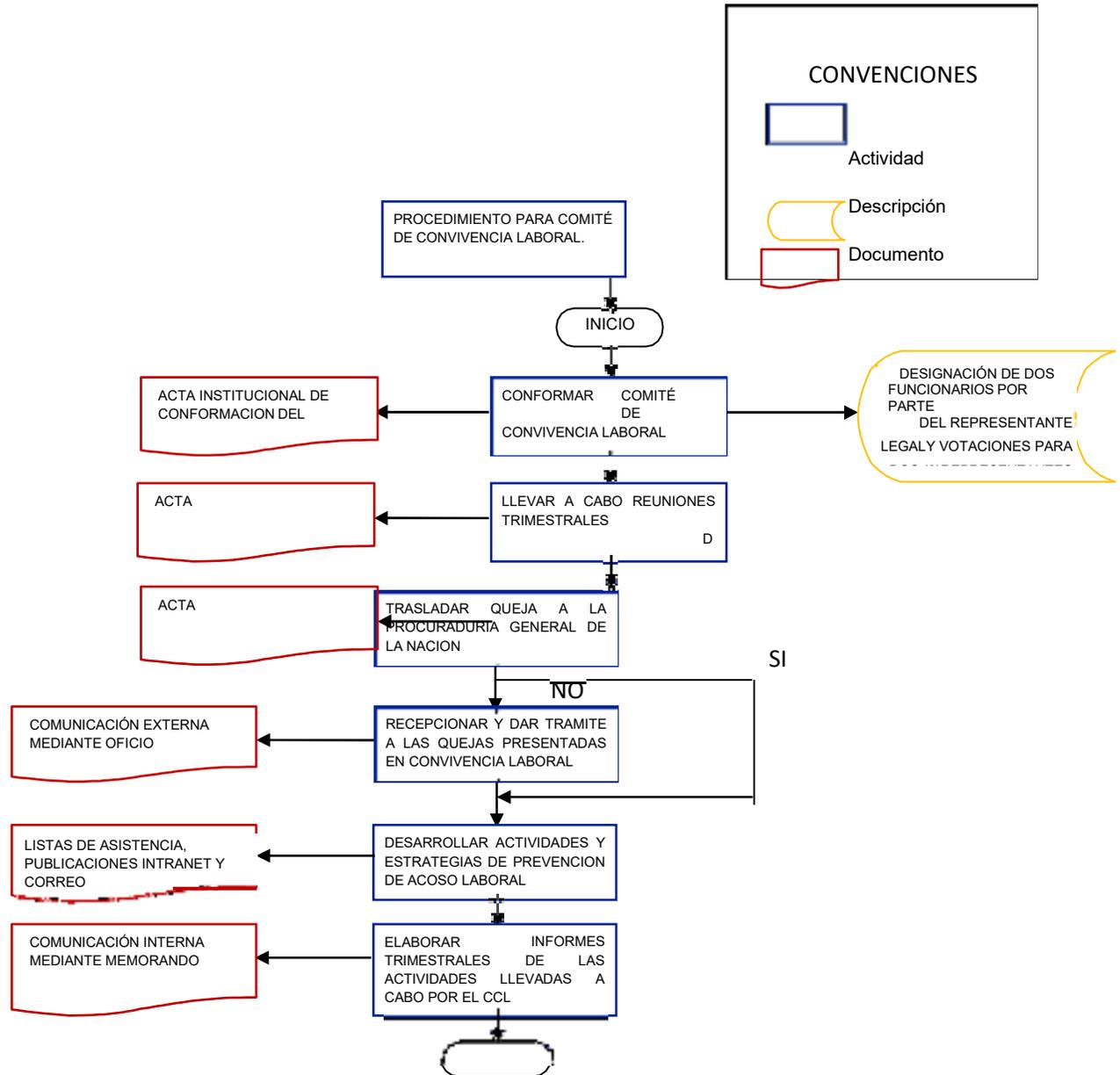
Páginas

28/4/2022

1/12

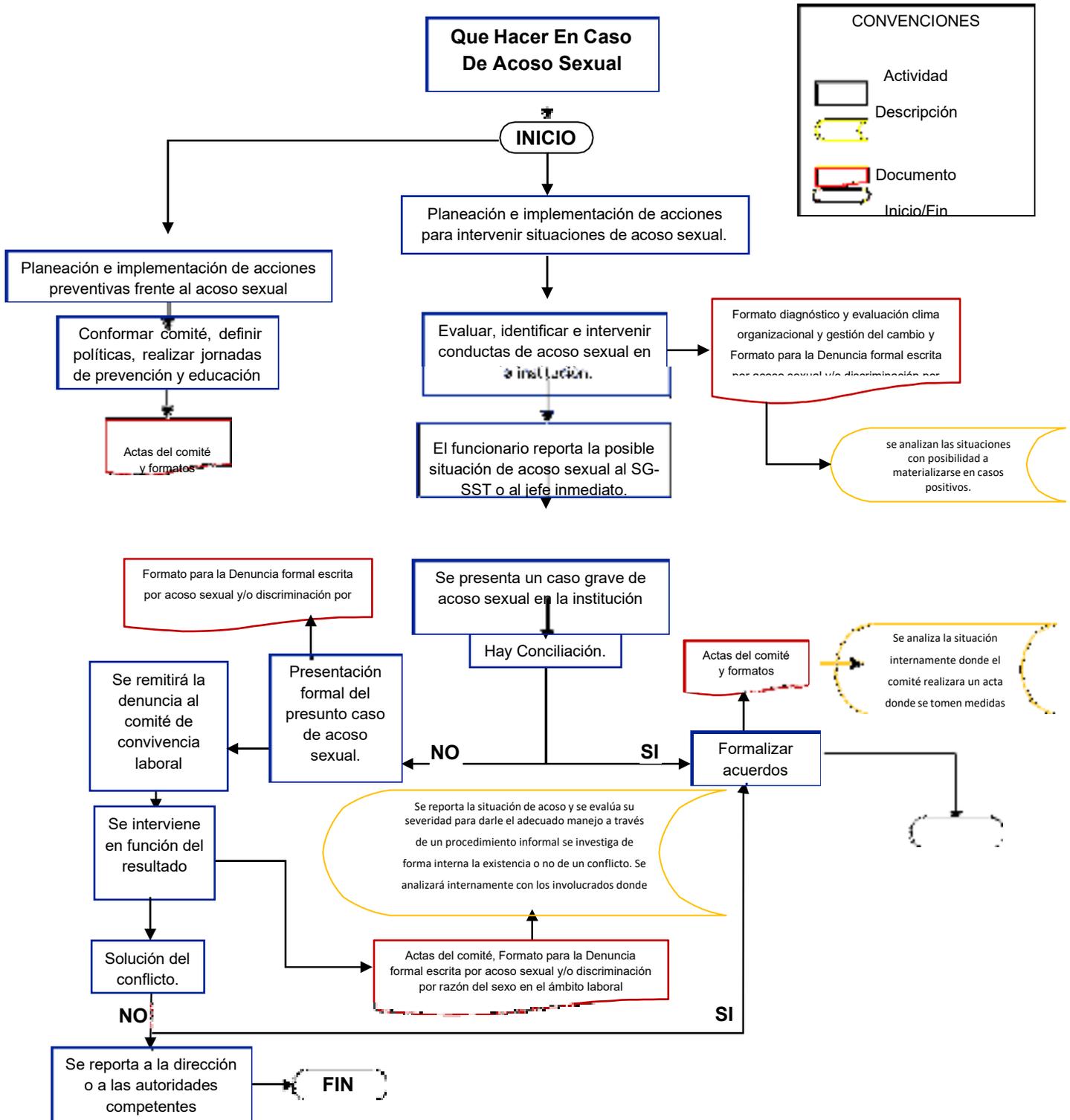
4. FLUJOGRAMA PROCEDIMIENTO

4.1 PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



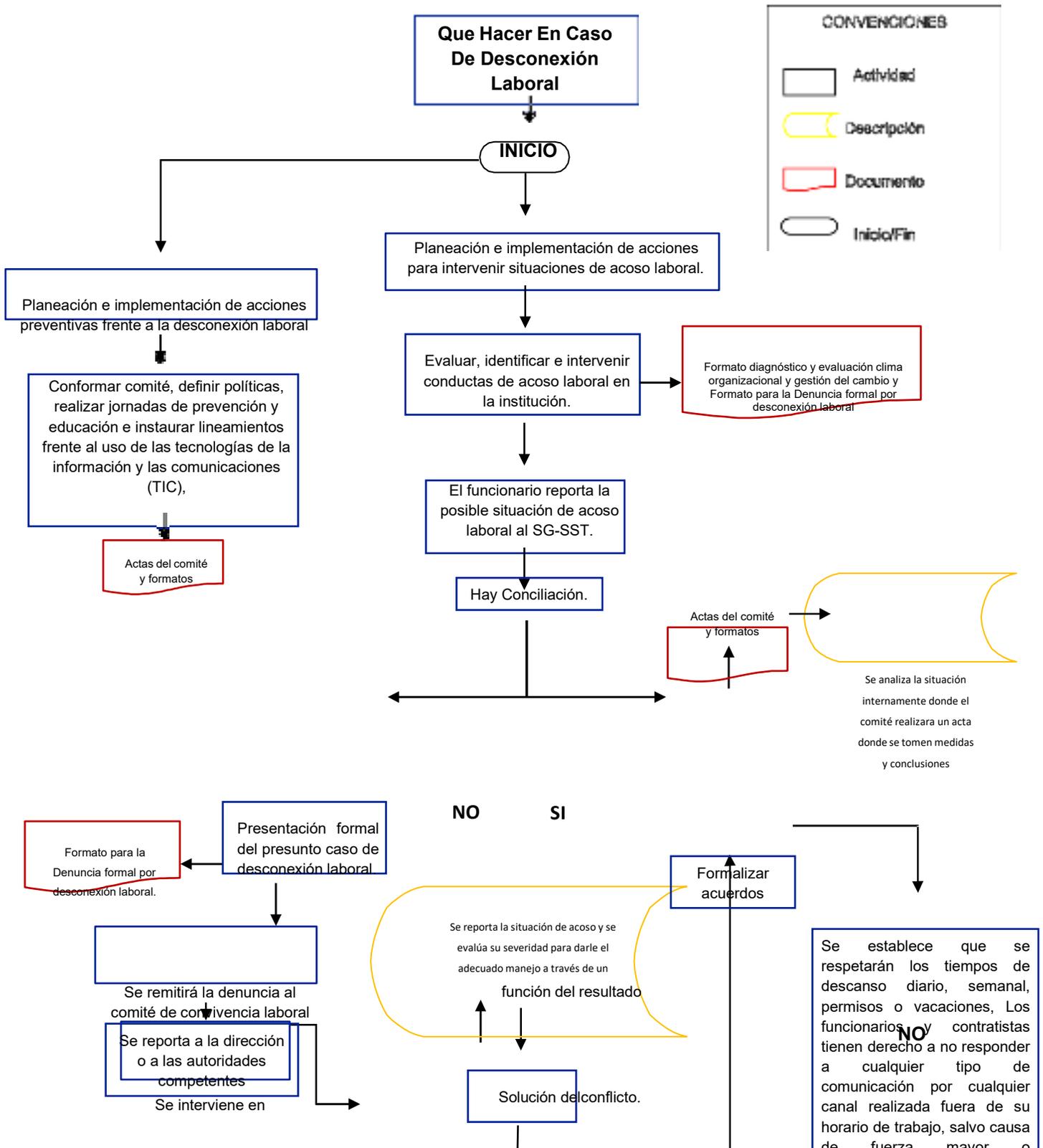
	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Páginas
		28/4/2022	1/12

4.2 PROCEDIMIENTO DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL -ACOSO SEXUAL



	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Páginas
		28/4/2022	1/12

4.3 PROCEDIMIENTO DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL-DESCONEXION LABORAL





PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Código

Versión

IPSE-SGSST-P05

6

Fecha:

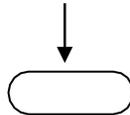
Páginas

28/4/2022

1/12

procedimiento
informal se investiga
de forma interna la
existencia o no de un
conflicto. Se
analizará
internamente con los
involucrados donde
se decidirá qué
medidas y
conclusiones frente a
la situación de acoso
sexual

Actas del
comité,
Formato
para la
Denuncia
formal por
desconexión
laboral



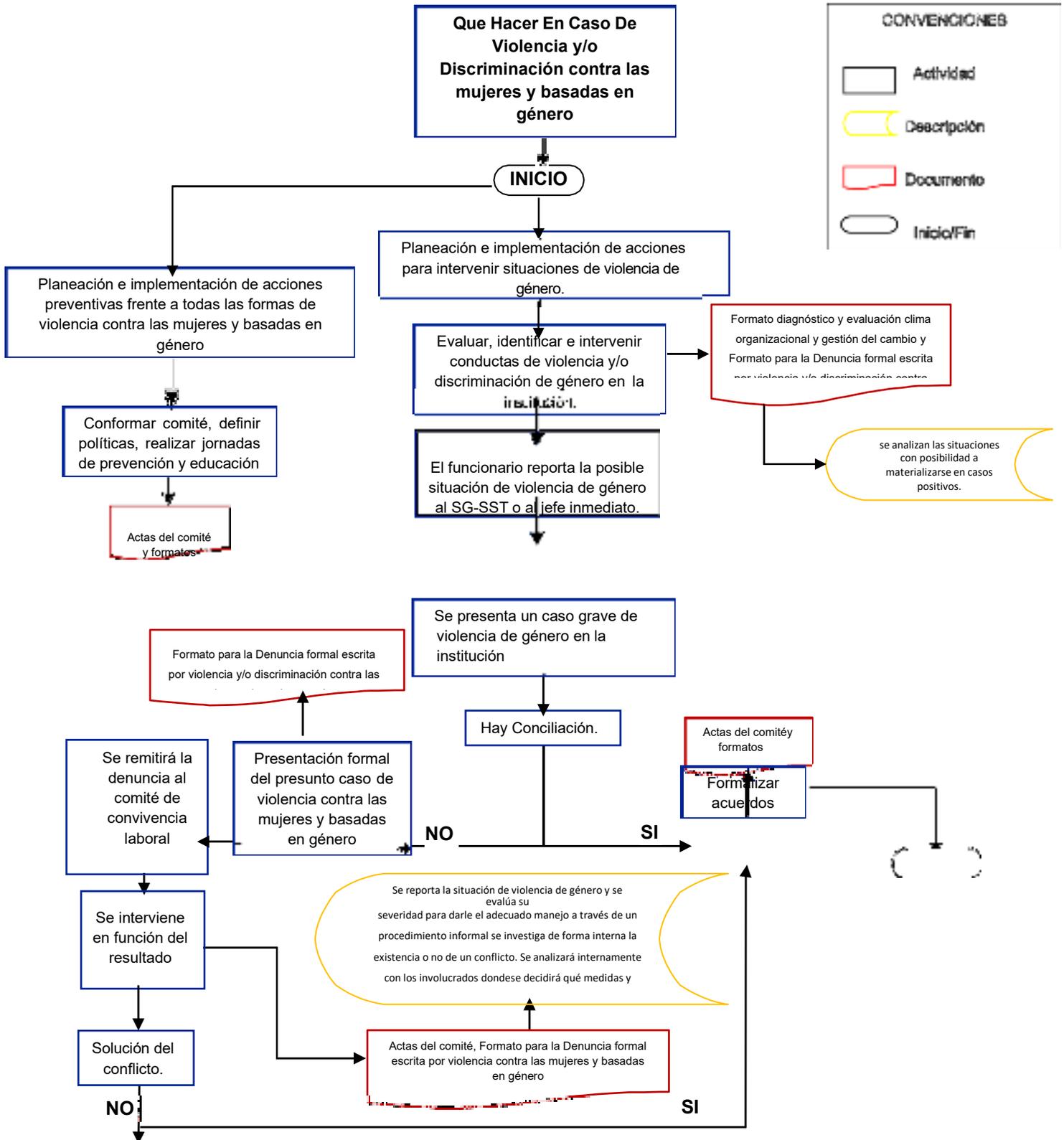
FIN

SI



	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Páginas
		28/4/2022	1/12

4.4 PROCEDIMIENTO DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL- EQUIDAD DE GÉNERO



	PROCEDIMIENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Código	Versión
		IPSE-SGSST-P05	6
		Fecha:	Paginas
		28/4/2022	1/12

5. CONSIDERACIONES GENERALES

Este procedimiento aplica para la sede de la 99 y sede de la 82.

6. DOCUMENTOS ANEXOS

- ✓ Programa de vigilancia epidemiológica
- ✓ Resolución de la conformación del Comité
- ✓ Actas de Reuniones
- ✓ Formato información por presunto acoso laboral
- ✓ Formato de información por presunto acoso sexual
- ✓ Formato de información por presunta desconexión laboral

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO
24/02/2014	Cambio de terminología en el documento, pasa de seguridad y salud ocupacional a Seguridad y Salud en el Trabajo. Según Ley 1562/2012rrr.
2/10/2014	En el encabezado se modificó el código del documento, pasando de SGSTa SGSST. Cambio de normatividad vigente, Decreto 1443 de 2014.
03/09/2015	Se modificó el formato del documento incluyendo: actividades y flujograma.
11/10/2016	Se reemplazó Coordinadora por Líder de Proceso. Se incluye numeral 2 Marco normativo
03/04/2017	Se incluye el formato de información por presunto acoso laboral IPSE-SGSST-F20.
25/07/2018	Se saca el numeral 8. Riesgos del Procedimiento para centralizarlos en la matriz de riesgos administrativos y caracterización del proceso.
25/11/2019	Se incluye el artículo 16 numeral 8 de la Resolución 312 de 2015 Se, también se incluye el artículo 1 numerales del 10 al 15- Resolución 2404 de 2019 .
12/08/2021	Se realizó el cambio de logo del encabezado del Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas no Interconectadas.
26/04/2022	Se actualizó el documento anexando la normatividad de desconexión laboral, acoso sexual. También se anexaron las actividades a desarrollar de acoso sexual y desconexión laboral, dentro del mismo procedimiento. Se elaboraron los flujogramas de acoso sexual y desconexión laboral.
23/06/2023	Se actualizó el documento anexando la normatividad de violencia y/o discriminación contra las mujeres y basadas en género. Además, se anexaron las actividades a desarrollar de Equidad de Género, dentro del mismo procedimiento. Finalmente, se elaboró el flujograma de Equidad de Género.



**PROCEDIMIENTO COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL**

Código

Versión

IPSE-SGSST-P05

6

Fecha:

Páginas

28/4/2022

1/12

Actualizó

Revisó y Aprobó

Cristian Daniel Ríos Cristancho
Profesional del Apoyo al SGSST&BS

Nohora Hilda Pedraza Roza- Profesional
Especializado Grado 14
Coordinadora del SGSST&BS