COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

2022 - 2024

COLEGIO COLOMBO BRITÁNICO

We Unite Peoples and Cultures Through Education

OBJETIVO

Establecer los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, el procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos y la conformación del Comité de Convivencia Laboral, para prevenir y corregir las posibles formas de acoso laboral que se puedan presentar dentro de nuestra institución.

ACOSO LABORAL

Definición:
Es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

MODALIDAD

Maltrato laboral
Violencia, Expresiones, Comportamientos, Burlas, Privacidad.

Persecución laboral
Arbitrariedad, Cambio de horarios, Cambio de lugar de trabajo.

Discriminación laboral
Trato diferenciado que carezca de razonabilidad.

Entorpecimiento laboral
Obstaculizar actividad laboral, Desinformación, No dar permisos.

Inequidad laboral
Principio de igualdad en funciones, discriminación de obligaciones.

Desprotección laboral
Funciones que ponen en riesgo la integridad.

NUEVOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL VIGENCIA 2022 - 2024

POR PARTE DE NUESTROS TRABAJADORES

NOMBRES	CARGO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE
Rogelio Pérez	Profesor Bach	Bach	X	
Marcela Angulo	Profesora Early Childhood	EC	X	
Kelly Johana Ponce	Auxiliar de Oficina	Administración		X
Maria Erazo Erazo	Aseadora	Mantenimiento		X

POR PARTE DEL COLEGIO

NOMBRES	CARGO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE
Patricia Valdés	Jefe Gestión Humana	Administración	X	
Myriam Polo de Molina	Jefe Centro de Información	Bachillerato	X	
Martha Montoya	Coordinadora de Grado EC	EC		X
Juliana González Cabal	Asistente Administrativa	Administración		X

PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE DE POSIBLES CASOS DE ACOSO LABORAL

ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD
Diligenciar formato de reporte de presunta conducta de acoso laboral.	Colaborador CCB.
Entrega y recibo de formato de reporte con sus respectivas pruebas.	Denunciante-Integrante Comité de Convivencia Laboral
Citar a las partes para ser escuchadas.	Secretario Comité de Convivencia Laboral
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.	Secretario Comité de Convivencia Laboral
Realizar acta de reuniones del proceso.	Secretario Comité de Convencia Laboral
Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de esta blecer compromisos de convivencia.	Comité de Convencia Laboral
Luego se citan en conjunto para confirmar si hay una conciliación entre las partes. En caso de haber conciliación se deben dejar en el acta de conciliación el plan de acción y esta acta debe ser firmada por partes. Dicha acta debe ser enviada por el comité de convivencia al área de Gestión Humana para finalizar el proceso, ya que el área se encargará de verificar si se cumple el plan de acción.	Comité de Convencia Laboral
En caso de no haber conciliación, se debe dejar por escrito en el acta que no hay conciliación y se envía al área de Gestión Humana para que ya sea dicha área que determine el tipo de sanciones.	Comité de Convencia Laboral

“Recuerda que mantener un ambiente laboral sano en nuestra comunidad también es tu obligación.”