



**PROCEDIMIENTO-COMITÉ LABORAL
RECEPCIÓN Y TRAMITE DE PRESUNTO ACOSO Y/O QUEJA LABORAL LAS SOLICITUDES DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA**

OBJETIVO	Establecer los lineamientos para el tramite de solicitudes ante el comité de convivencia y las actividades a desarrollar.			
ALCANCE	Aplica a todos los trabajadores Dependientes de la Universidad Libre Seccional Barranquilla.			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO(S)	DOCUMENTOS ASOCIADOS
	Cualquier trabajador de la Universidad Libre Seccional Barranquilla, podrá reportar una conducta asociada al acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral a través del correo electrónico e institucional cocola.baq@unilibre.edu.co	Trabajadores dependientes de la Universidad Libre Seccional Barranquilla	Cooreo electronico	
	<p>Los correos electronicos que diligencien los trabajadores de la Universidad Libre Seccional Barranquilla, llegaran directamente, bajo toda la reserva y confidencialidad legal al Presidente y Secretario del comité de convivencia y estos revisaran dos aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si algún representantes del comité de convivencia esta involucrado en la situación reportada, en tal caso lo excluyen del análisis de la situación. Así mismo si el secretario o presidente están involucrados se excluyen del análisis. 2. Analizar si el presunto acoso laboral o queja tenga pruebas. En caso de no tener pruebas se devuelve al empleado para que complete la información. 	Presidente y secretario del Comité de Convivencia Laboral	Correo Electronico	
	<p>Se remite a los integrantes del comité la información del presunto acosos y/o queja laboral, la cual, se analizará en el comité de convivencia y de manera inmediata se debe programar de manera extraordinaria una reunion con los integrantes del Comité para tratar el caso en particular.</p> <p>Una vez que los integrantes del Comité de Convivencia, hallan analizado el caso en particular se cita a la personas que interpuso el presunto acoso o quja laboral para escuchar de manera individual la queja.</p>	Secretario del comité	Correo Electronico	
	<p>En la primera parte de la reunión, se discuten los casos y se analizan bajo la definición de acoso laboral.</p> <p>En la segunda parte se escuchan las personas citadas y las versiones.</p> <p>Se concluye si la queja continua o no en el proceso.</p>	Comité de Convivencia	Acta del Comité	
	Se informa al trabajador que se continua con el proceso y se le informan los pasos a seguir	Comité de Convivencia	Acta del Comité	
	Se informa al empleado porque no continua el proceso y da fin al caso	Comité de Convivencia	Acta del Comité	
	<p>Se realiza una nueva citación del comité para continuar con el caso.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se cita la otra parte para escuchar su posición 2. Se realiza espacio de dialogo entre las dos partes 	Comité de Convivencia	Acta del Comité	



**PROCEDIMIENTO-COMITÉ LABORAL
RECEPCIÓN Y TRAMITE DE PRESUNTO ACOSO Y/O QUEJA LABORAL LAS SOLICITUDES DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA**

OBJETIVO	Establecer los lineamientos para el tramite de solicitudes ante el comité de convivencia y las actividades a desarrollar.
ALCANCE	Aplica a todos los trabajadores Dependientes de la Universidad Libre Seccional Barranquilla.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO(S)	DOCUMENTOS ASOCIADOS
	Se construye un plan de mejora en acuerdo con cada una de las partes. Se brinda la opción al comité y a los trabajadores de invitar al Jefe de Personal para que acompañe el proceso	Comité de Convivencia	Acta del Comité	
	En las reuniones ordinarias se hace seguimiento al caso, revisando los compromisos y el estado de cumplimiento	Comité de Convivencia	Acta del Comité	
	Cuando se cumplan los compromisos pactados y se defina que no hay conductas de acoso laboral el comité podrá definir cerrar el caso. De igual forma cuando las partes no lleguen a un acuerdo, el comité podrá cerrar el caso, quedando como opción para el trabajador de escalar el presunto acoso o queja laboral a la alta dirección	Comité de Convivencia	Acta del Comité	
	En las reuniones ordinarias el comité deberá: 1. PRESENTAR INFORMES A LA PRESIDENTA DELEGADA : UN PLAN DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL 2. HACER SEGUIMIENTO A GESTION HUMANA Y SST SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES PARA MEJORAR EL ACOSO LABORAL 3. ELABORAR INFORMES DETALLADOS DE LAS QUEJAS PRESENTADAS	Comité de Convivencia	Informes	
	Se informa al empleado porque no continua el proceso y da fin al caso	Comité de Convivencia	Acta del Comité	