





## 6. COMITÉ DE CONVIVENCIA

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto conocer y evaluar las quejas o eventuales situaciones de acoso laboral que se presenten, así como recomendar al Banco las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieron, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los colaboradores.

- a. Periodo Del Comité De Convivencia:** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de 2 años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de sus miembros.

El Banco adelantará de manera oportuna los procedimientos encaminados a la elección de los nuevos miembros del comité, con el fin de garantizar la continuidad y conformación de este en todo momento.

Lo anterior, sin perjuicio de que los nuevos miembros elegidos inicien sus actividades una vez finalizado el período del comité vigente.

- b. Funciones Del Comité De Convivencia:** Para el cumplimiento de sus objetivos, el Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas que describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos formulados en las quejas.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
- Adelantar las reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En los 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 ante el inspector de trabajo o presentar la denuncia ante el juez laboral.
- Presentar 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.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

- c. Reuniones** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una (1) vez cada tres meses, 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.

Las decisiones se tomarán por el sistema de mayoría simple y de lo señalado en las reuniones del Comité deberá quedar constancia por escrito mediante actas firmadas por los participantes.

Cuando los miembros del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, o se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, se constituirán sesiones extraordinarias, las cuales podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes.

Todos los colaboradores evitarán y denunciarán cualquier tipo de discriminación, violencia, conductas que se puedan considerar hostigamiento o coerción y en general cualquier forma de acoso laboral.

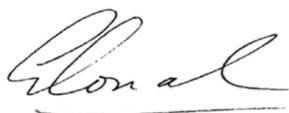
## 7. INCUMPLIMIENTO

Todos los colaboradores, se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente política y a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso laboral.

La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el colaborador ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un colaborador del Banco realice la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada **por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.**

## 8. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

Esta política es de obligatorio cumplimiento y se aplica a todos los colaboradores directos del Banco de Occidente S.A. y estará vigente a partir del 1º de noviembre del 2024.



**EDUARDO ALFONSO CORREA CORRALES**

Vicepresidente Talento Humano y Administrativo

- **Colaborador:** Término que hace referencia a trabajador(es) y trabajadora(s) del Banco de Occidente.