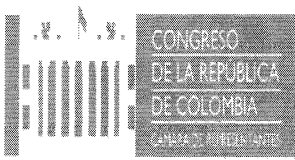
 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	
	Código: 4-CE-OCCI-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022	Página 1 de 8

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b>	14	<b>Mes:</b>	12	<b>Año:</b>	2023
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

<b>PROCESO / PROCEDIMIENTO AUDITADO:</b>	Auditoría Interna al Comité de Convivencia Laboral y Acoso laboral.
<b>LÍDER PROCESO AUDITADO:</b>	<b>Dr. Diego Enrique Ramírez Sanguino – secretario técnico Comité de Convivencia y Acoso Laboral.</b> <b>Dra. Mary Stella Mariño Méndez – presidente Comité de Convivencia y Acoso laboral.</b>
<b>OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:</b>	Verificar la gestión, creación y conformación del Comité de Convivencia y Acoso Laboral de la Cámara de Representantes, a través de la verificación y seguimiento del cumplimiento de los parámetros legales establecidos por el Ministerio del trabajo para la atención a los posibles casos de Acoso Laboral que puedan presentarse
<b>ALCANCE DE LA AUDITORÍA:</b>	La auditoría evaluara la política, los procesos y procedimientos concernientes a la Gestión del Comité de Convivencia y Acoso Laboral de la Cámara de Representantes dentro de la vigencia 2022.
<b>CRITERIOS DE LA AUDITORÍA:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política.</li> <li>• Ley 1010 de 2006.</li> <li>• Decreto Ley 4108 de 2011.</li> <li>• Resolución No. 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social.</li> <li>• Resolución No. 0652 del 2012 modificada por la Resolución No. 1356 del 2012 del Ministerio del Trabajo.</li> <li>• Resolución No. 3094 de 2023 del Ministerio de Trabajo.</li> <li>• Resolución No. 2919 de 2012.</li> <li>• Resolución No. 2810 de 2021.</li> <li>• Resolución No. 1090 de 2023.</li> <li>• Decisiones judiciales de las altas cortes.</li> <li>• Lineamientos del Ministerio del Trabajo.</li> <li>• Procedimientos internos vigentes en la materia.</li> </ul> Las demás normas concordantes.

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre					
Día	23	Mes	11	Año	2023	Desde	24/11/2023 D/M/A	Hasta	13/12/2023 D/M/A	Día	14	Mes	12	Año	2023

Jefe oficina de Control Interno	Auditor Líder
Antonio Eduardo Vélez Otero	Nidia Clemencia Hernández Baquero Álvaro Ernesto Ospina Ramírez María José Barrera

### EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

Dentro del marco del Plan Anual de Auditorías de la Oficina Coordinadora de Control Interno aprobada para la vigencia 2023, se estableció el desarrollo de la auditoría al proceso de Acoso Laboral del Comité de Convivencia y Acoso Laboral de la Cámara de Representantes, en la cual se estableció su desarrollo de la siguiente manera:


Para la ejecución de la Auditoría subproceso de Acoso Laboral, se solicitaron y analizaron diferentes documentos, los cuales fueron allegados mediante documento PDF en el cual indicaban:

**Frente a las campañas de prevención de Acoso Laboral, indicaron:**

El Comité de Convivencia Laboral se instaló formalmente el 22 de marzo de 2022, y a partir de la fecha se desarrollan campañas orientadas a la prevención y mitigación del Acoso Laboral a nivel institucional. Se adjunta para conocimiento evidencia de las campañas de prevención Acoso Laboral desarrolladas por el Comité en conjunto con la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, se creó el correo del Comité para brindar a los funcionarios un canal expedito para presentar sus inquietudes, consultas o quedas ante el Comité; se elaboró un Formato Único de Reporte de Quejas y/o Sugerencias, con el fin de orientar sobre las conductas que se considera acoso laboral y cuál era el procedimiento a seguir, dicho formato se aprobó e implementó por parte del Comité de Convivencia.

**Frente al seguimiento de los acuerdos dado en virtud del trámite de quejas u denuncias por presunto Acoso Laboral, indicaron:**

El Comité de Convivencia una vez suscrita el acta de acuerdo por parte de los funcionarios involucrados en caso de presunto acoso laboral durante la vigencia 2022, considerando el procedimiento interno se puso en conocimiento ante la División de Personal los casos por presunto acoso laboral, para seguimiento pertinente, en el entendido que ante las quejas presentadas, examinadas las circunstancias de cada caso en particular, al terminar el proceso de común acuerdo y suscrita la conciliación ante el Comité, a instancias de la División de Personal se desarrollan acciones para que en el área de trabajo respectiva se supere la situación de los funcionarios implicados en la queja elevada ante el Comité.

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	
	Código: 4-CE-OCCI-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022	Página 3 de 8

**Frente balance de quejas remitidas a la procuraduría General de la Nación por no lograrse un acuerdo, en virtud de lo establecido en el Numeral 7 del artículo 6to de la Resolución No. 2919 del 29 de noviembre de 2012, indicaron:**

Los casos que fueron de conocimiento del Comité de Convivencia por presunto acoso laboral durante la vigencia 2022, ninguno fue objeto de trámite o traslado a la Procuraduría General de la Nación, en razón a que la actividad proactiva e intermediación del Comité, para facilitar el dialogo entre las partes, permitió que llegaran a un acuerdo o solución satisfactoria mediante conciliación entre las partes.

**Frente a las propuestas que debe el comité presentarle a la Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes, en virtud de lo establecido en el Numeral 8 del artículo 6to de la Resolución No. 2919 del 29 de noviembre de 2012 indicaron:**

En desarrollo de las actividades propuestas por el Comité de Convivencia, se plantearon las recomendaciones pertinentes para que se realizaran las acciones de prevención e intervención psicosocial, con personal profesional e idóneo en la materia, tendientes a mitigar los casos o quejas por presunto acoso laboral. En las actas de reuniones quedaban plasmadas dichas recomendaciones para que, a través de la División de Personal y Oficina de Seguridad en el Trabajo, de manera articulada se adelantara gestión pertinente, lo cual, hasta la fecha de hoy se viene desarrollando con intervención de personal especializado en las áreas respectivas.

**Frente a los Informes anuales de gestión que deben presentar ante la Dirección Administrativa, debido a las obligaciones contempladas en la Resolución No. 2919 del 29 de noviembre de 2012 numeral 8, indicaron:**

El Comité de Convivencia de la Cámara de Representantes para el periodo 2021 - 2023, fue elegido según Resolución 2810 del 20 de diciembre de 2021, que se adjunta al presente, y se instaló formalmente, el 22 de marzo de 2022. El informe respectivo reposa en secretaría técnica a diciembre 2022.


**Frente a los requerimientos dados por los órganos de control por quejas por acoso laboral, indicaron:**

En vigencia 2022, no existió requerimiento por parte de ningún órgano de control frente a casos que fueron de conocimiento del Comité de Convivencia por presunto acoso laboral.

**Frente al seguimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la entidad, a consecuencia de lo establecido en el numeral 9 de la Resolución No. 2919 del 29 de noviembre de 2012, sobre las funciones del Comité de Convivencia y Acoso laboral, indicaron:**

El Comité de Convivencia durante el periodo 2022, en las reuniones contó con la participación de psicólogos asignados por parte de la Oficina de Salud Ocupacional, desarrollándose campañas de prevención y socialización en materia de acoso laboral. Se elaboraron flyer publicitarios orientados a la prevención y modelo guía de Formato de Audiencia de Conciliación, que se adjuntan al presente.

**Frente al termino o periodo para presentar informes de gestión, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 10 del artículo sexto de la Resolución No. 2919 del 29 de noviembre de 2012, indicaron:**

 <p>CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	Código: 4-CE-OCCI-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022

Tomando en consideración que el Comité de Convivencia Laboral se instaló formalmente el 22 de marzo de 2022, los informes rendidos periódicamente: Marzo - Mayo; Junio - agosto y septiembre - diciembre 2022.

**Frente al sentido de las diferentes quejas tramitadas por el Comité de Convivencia y Acoso Laboral, y si por la gravedad del asunto debía ser remitida al régimen disciplinario o una instancia mayor, indicaron:**

Las quejas presentadas ante el Comité por presunto acoso laboral, en su mayoría expresaban problemática frente a las relaciones interpersonales, que daban origen a la de queja, y una vez analizadas desde la aplicación de la Ley 1010 de 2006 y Resolución 1356 de 2012, la intervención oportuna del Comité permitió que cada una de las partes expresaran sus puntos de vista en audiencia, llegándose a un acuerdo y dando por terminado el caso. No siendo objeto de remisión a instancias de "régimen disciplinario o una instancia mayor".

**Frente a las actas de Comité de Convivencia y Acoso Laboral, indicaron:**

Copia de las Actas ... bajo el criterio que, el comité es una instancia al interior de la entidad que está llamada a actuar como tercero neutral en la construcción de un acuerdo por parte de las partes implicadas, para lograr armonía entre las personas que conviven en el ambiente laboral y considerando que existe un procedimiento interno, conciliatorio para superar los casos se deben llevar y examinar con absoluta confidencialidad (Art. 6. Núm. 2 Resolución 652 de 2012), bajo esta disposición legal, no se consideró pertinente la remisión de las Actas que reposan en custodia de la Secretaría Técnica del Comité.

**Frente al caso de impedimento, recusación e inhabilidad de parte de alguno de los miembros del Comité, indicaron:**


Durante el periodo 2022, no se presentó ningún caso de impedimento, recusación e inhabilidad por parte de ninguno de los miembros del Comité de Convivencia de la Cámara de Representantes frente a los casos objeto de estudio.

- Para efectos de la ejecución de la misma el grupo auditor, creo el siguiente cuestionario que fue resuelto por la parte auditada, como se evidencia a continuación:

**A-** ¿Cuál es el procedimiento en caso de que se presente una queja por parte de un funcionario del senado en contra de un funcionario de la cámara o en caso en contrario?, ¿En caso afirmativo, indicar si este se encuentra formalizado legalmente dentro de la entidad y el acto administrativo en el cual se encuentra formalizado?

Durante la vigencia 2022, no se presentó caso frente a este punto. En el año 2023, se presentó una queja por presunto acoso laboral en la Comisión de la Mujer, cuya planta de personal tiene integración mixta de funcionarios de Cámara y Senado, No existía para la fecha de los hechos un procedimiento reglamentado, por lo cual, se desarrollaron reuniones conjuntas entre los Comités de Convivencia del Senado y Cámara, respectivamente con los funcionarios involucrados en el caso.

**B-** ¿Cuál es el procedimiento en caso de que se presente una queja por parte de un contratista en contra de otro contratista o un funcionario público o en caso en contrario? ¿En caso afirmativo,

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	
	Código: 4-CE-OCCI-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022	Página 5 de 8

indicar si este se encuentra formalizado legalmente dentro de la entidad y el acto administrativo en el cual se encuentra formalizado?

A instancias del Comité de Convivencia de la Cámara de Representantes, no existe dentro de la reglamentación interna un procedimiento para este caso en particular. Se tuvo conocimiento y fue objeto de análisis un caso en particular que el Jefe de la Oficina de Protocolo dio traslado de una queja al Comité por presunto Acoso Laboral. Este caso fue objeto de estudio por el Comité, motivo por el cual, en acta de reunión de este dejó constancia de la importancia de avanzar en el estudio e implementación de un procedimiento en la Cámara de Representantes, toda vez que existe un gran número de personas vinculados por Contratos de Prestación de Servicios que mantienen en las instalaciones - dependencias en una interacción permanente con los servidores públicos de la Corporación. Se expuso la necesidad que debería existir una reglamentación o protocolo especial, como el "Protocolo Integral para la Prevención y Orientación Institucional, frente a conductas de violencia sexual en el ámbito laboral y contractual" que implementaron las Mesas Directivas del Congreso de la República, Senado y Cámara, respectivamente.

No obstante, lo anterior, es importante precisar que se tenía conocimiento que la Ley 1010 de 2006, establece en su artículo 6, quienes son sujetos activos o autores del acoso laboral:

*"ARTÍCULO 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:*

*La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;*

*La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;*

*La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;*

*Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;*

*Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;*

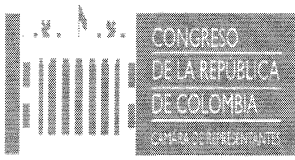
*Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:*

*La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;*

*La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.*

*PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral."*

Según la norma citada, los contratistas no son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público dado que no se encuentran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral. Los contratistas, se rigen por las normas de contratación estatal, no tienen un vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación.

 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	Código: 4-CE-OCCL-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022

- C-** ¿Cuál es el procedimiento en caso de que un miembro del Comité de Convivencia Laboral se encuentre inmerso en una causal de impedimento, recusación e inhabilidad? ¿En caso afirmativo, indicar si este se encuentra formalizado legalmente dentro de la entidad y el acto administrativo en el cual se encuentra formalizado?

No existe procedimiento para estos casos, no obstante, en el evento de presentarse esta situación especial, se tiene previsto al interior del Comité que el funcionario miembro del Comité al existir o evidenciar Conflictos de Interés o se esté inmerso en Causales de Impedimento, Recusación e inhabilidad, debe declararse impedido y apartarse del caso.

Importante precisar que se ha realizado un trabajo de sensibilización y desarrollo de actividades pedagógicas preventivas frente a posibles riesgos psicosociales de manera articulada y conjunta con la División de Personal y la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de generar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre otros logros:


1. Unificación de formatos - quejas.
2. Capacitación al comité sobre Resolución de conflictos.
3. Socialización a todos los funcionarios sobre los integrantes del comité de convivencia laboral en la entidad.
4. Seguimiento de ejecución del comité de convivencia laboral.
5. Capacitación en Normatividad vigente y responsabilidades.
6. Capacitación en acoso laboral y sus tipos.
7. Capacitación en Recepción y manejo de casos.
8. Capacitación en Ética y confidencialidad.
9. Capacitación en Acoso sexual y discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

Así mismo, el Comité de Convivencia Laboral de la Cámara de Representantes, una vez agotado el proceso de estudio de caso con base en el procedimiento establecido internamente para tal fin y conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 652 de 2012, se advierte a los funcionarios que, en caso de incumplimiento de los acuerdos a los que se llegue en el Comité de Convivencia o por la inoperancia del mismo, puede acudir a la Procuraduría General de la Nación para que ejerzan su poder disciplinario, si consideran que hay mérito para tal.

### RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

La Oficina Coordinadora de Control Interno sugiere que el Comité de Convivencia y Acoso Laboral continúe efectuando el seguimiento y control para contribuir a la protección de los trabajadores, cuyo objetivo es el de propender por mejorar las condiciones laborales, y salvaguardarlos contra los posibles riesgos psicosociales que pueda afectar su salud en las actividades laborales, evitando así que se generen espacios propicios para la configuración de actuaciones de acoso Laboral.

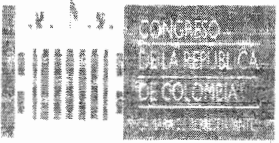


 <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	Código: 4-CE-OCCI-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022

Finalmente, verificando el cumplimiento de los preceptos legales de la Ley 1010 de 2006 la Cámara de Representantes realiza una excelente gestión en el Subproceso del Comité de Convivencia y Acoso Laboral.

Para constancia se firma en Bogotá D.C., el día catorce (14) del mes de diciembre de año 2023.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Compañía
ANTONIO EDUARDO VÉLEZ OTERO	COORDINADOR OFICINA DE CONTROL INTERNO	
NIDIA CLEMENCIA HERNANDEZ BAQUERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO OCCI	
ALVARO ERNESTO OSPINA RAMIREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO OCCI	
JUAN PABLO ALVAREZ MOSQUERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO OCCI	
MARÍA JOSÉ BARRERA DOMÍNGUEZ	CONTRATISTA	
KAREN VIVIANA CARRILLO ROJAS	CONTRATISTA	
MARÍA JOSÉ DÍAZ CARMONA	CONTRATISTA	
MELISSA MENDOZA	CONTRATISTA	
ANDREA PAOLA GARCIA	CONTRATISTA	
CATHERINE RINCON	CONTRATISTA	

 <p>AQUI VIVE LA DEMOCRACIA</p>	<b>CÁMARA DE REPRESENTANTES</b> <b>OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO</b>	
	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b> SUBPROCESO: N/A PROCESO: 4CE	Código: 4-CE-OCCL-Ft-7 Versión: 2 Vigente desde: 28/01/2022

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Compañía
JULIA ROSA LUNA HALABY	CONTRATISTA	<i>"Julia Halaby"</i>
KATYA PAZ	CONTRATISTA	<i>Katia Paz P</i>
JENNILER ZULEYMA MOSQUERA ROGELES	CONTRATISTA	<i>Jenniler Mosquera</i>
YISETH HERNANDEZ	CONTRATISTA	<i>Yiseth Hernandez V.</i>
ANGIE LILIANA PÁEZ HERNÁNDEZ	CONTRATISTA	<i>Angie Páez</i>
JENNY ALVAREZ DIAZ	CONTRATISTA	<i>Jenny Alvarez Diaz</i>
SANDRA GUTIERREZ	CONTRATISTA	<i>Sandra Gutierrez P</i>

#### CONTROL DE CAMBIOS

N.º VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	01/01/2016	Versión inicial del formato
2	28/01/2022	La 2da versión fue aprobada acta 1 Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el 28 de enero de 2022 y reformula todo el formato.