



POSITIVA

COMPañIA DE SEGUROS

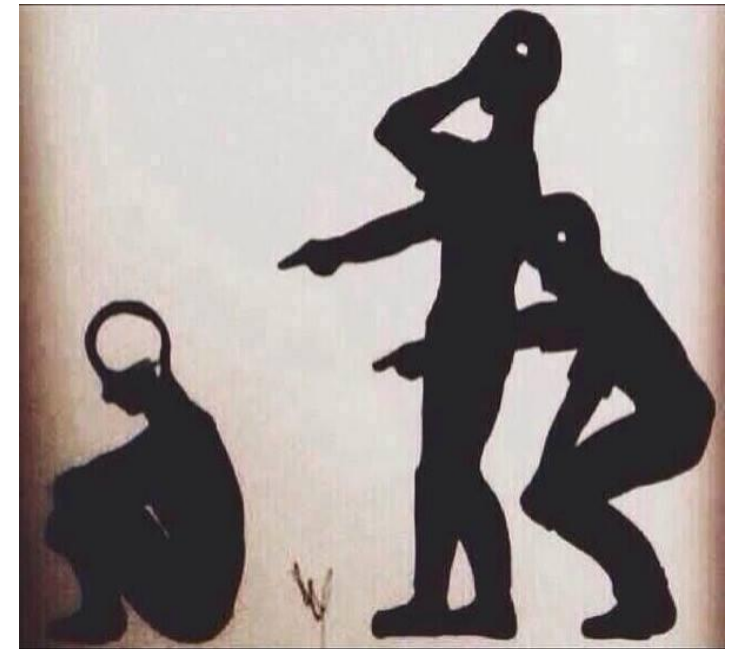
LO BUENO DEBE SER PARA TODOS



ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA

DEFINICION

Se define acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del trabajador.





MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

MALTRATO LABORAL

- Acto de violencia contra la integridad física y moral, la libertad sexual y los bienes del empleado.
- Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes.
- Comportamientos que tienden a menoscabar la autoestima y la integridad del trabajador.



PERSECUCIÓN LABORAL

Todas las conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad muestran el propósito de inducir la renuncia del empleado mediante:

- La descalificación.
- Carga excesiva de trabajo.
- Cambios de horario arbitrarios.



ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa, retardarla con perjuicio del trabajador.

- Privación, inutilización u ocultar insumos.
- Destrucción o pérdida de información.
- Ocultar correspondencia.



DISCRIMINACIÓN LABORAL

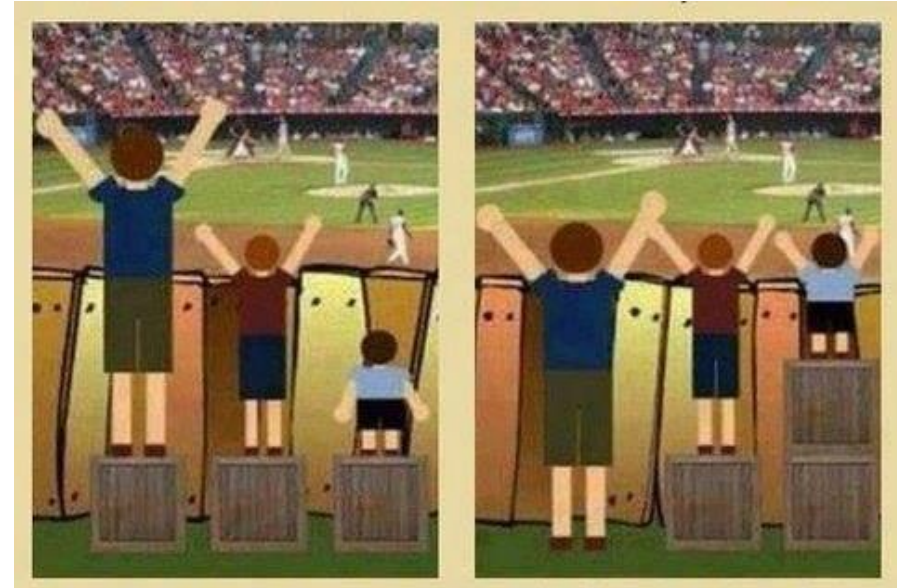
Trato diferenciado por:

- Raza.
- Género.
- Origen familiar o nacional.
- Credo religioso.
- Preferencia política.
- Situación social.



INEQUIDAD LABORAL

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Inequidad es la falta de equidad o de igualdad.



DESPROTECCIÓN LABORAL

Toda conducta tendiente a poner en peligro la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.





IDENTIFICACION DE ACOSO

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

CONDUCTA

DENUNCIAS DISCIPLINARIAS PARA CAUSAR TEMOR

ACTOS DESTINADOS A EJERCER POTESTAD DISCIPLINARIA

AGRESIÓN FÍSICA

FORMULACIÓN DE EXIGENCIAS RAZONABLES DE FIDELIDAD LABORAL Y LEALTAD EMPRESARIAL

ALUSIONES PUBLICAS A HECHOS DE LA INTIMIDAD DE LA PERSONA

ENVIO DE ANÓNIMOS O LLAMADAS TELEFÓNICAS

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

CONDUCTA

EXPRESIONES ULTRAJANTES CON PALABRAS SOECES O CON ALUSIÓN A LA RAZA, GÉNERO, ORÍGEN, PREFERENCIA POLÍTICA O CLASE SOCIAL

IMPOSICIÓN DE DEBERES EXTRAÑOS A LAS OBLIGACIONES LABORALES

CAMBIOS BRUSCOS DE HORARIOS O TAREAS EN EL TRABAJO, SIN NINGÚN FUNDAMENTO

COMENTARIOS HOSTILES DE DESCALIFICACIÓN PROFESIONAL EN PRESENCIA DE COMPAÑEROS

AMENAZAS INJUSTIFICADAS DE DESPIDO FRENTE A COMPAÑEROS DE TRABAJO

EXIGENCIA DE LABORAR EN HORARIOS EXCESIVOS SIN JUSTIFICACIÓN

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

Se crea para promover relaciones humanas sanas, la comunicación asertiva y el establecimiento de relaciones laborales de comunicación y entendimiento mutuo.



COMITÉ DE CONVIVENCIA

¿Para qué sirve?

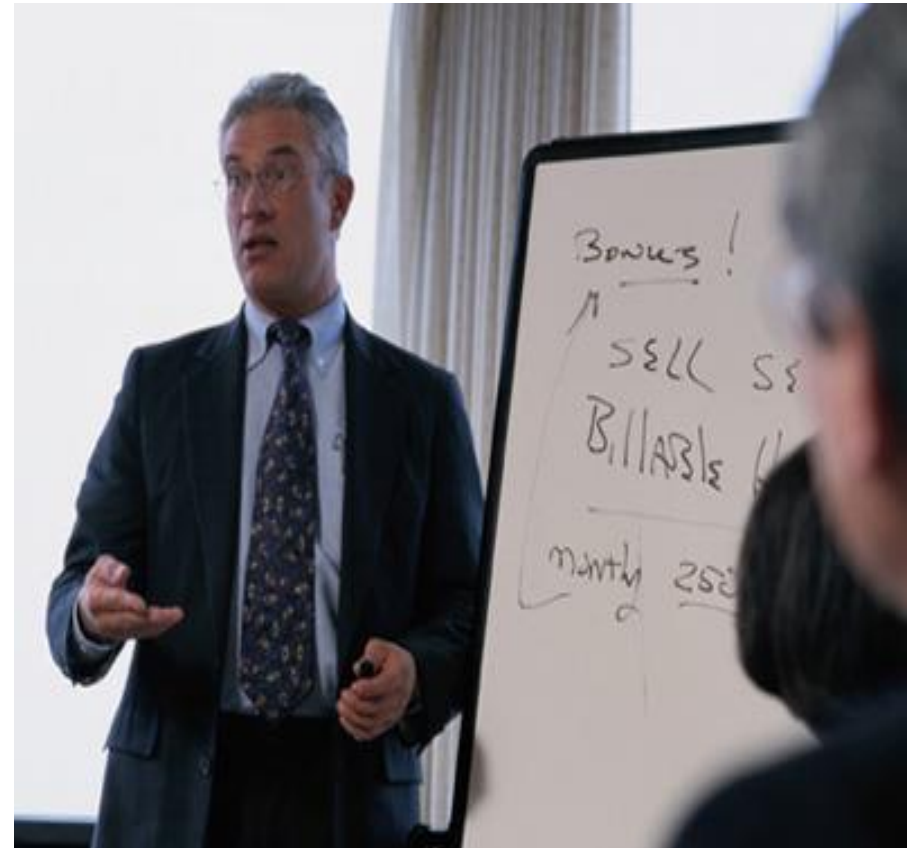
Se constituye en una medida preventiva contra el acoso laboral, que busca proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.



COMITÉ DE CONVIVENCIA

¿Cómo se conforma?

En empresas con más de 20 trabajadores se deben elegir mínimo dos representantes de los trabajadores, dos de los directivos y sus respectivos suplentes.



COMITÉ DE CONVIVENCIA

¿Cada cuanto se reúne el comité de convivencia?

Se reunirá ordinariamente mínimo cada tres meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y se reunirá extraordinariamente cuando se requiera, puede ser convocada por cualquiera de sus integrantes.



CUALIDADES DE LOS REPRESENTANTES

- Respeto
- Imparcialidad
- Tolerancia
- Serenidad
- Confidencialidad
- Reserva en el manejo de la información
- Ética
- Habilidades de comunicación
- Liderazgo



FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos puntuales en los que se han formulado quejas o reclamos que puedan tipificar acoso laboral dentro de la empresa.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas promoviendo compromisos mutuos para llegar a soluciones efectivas.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes para promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

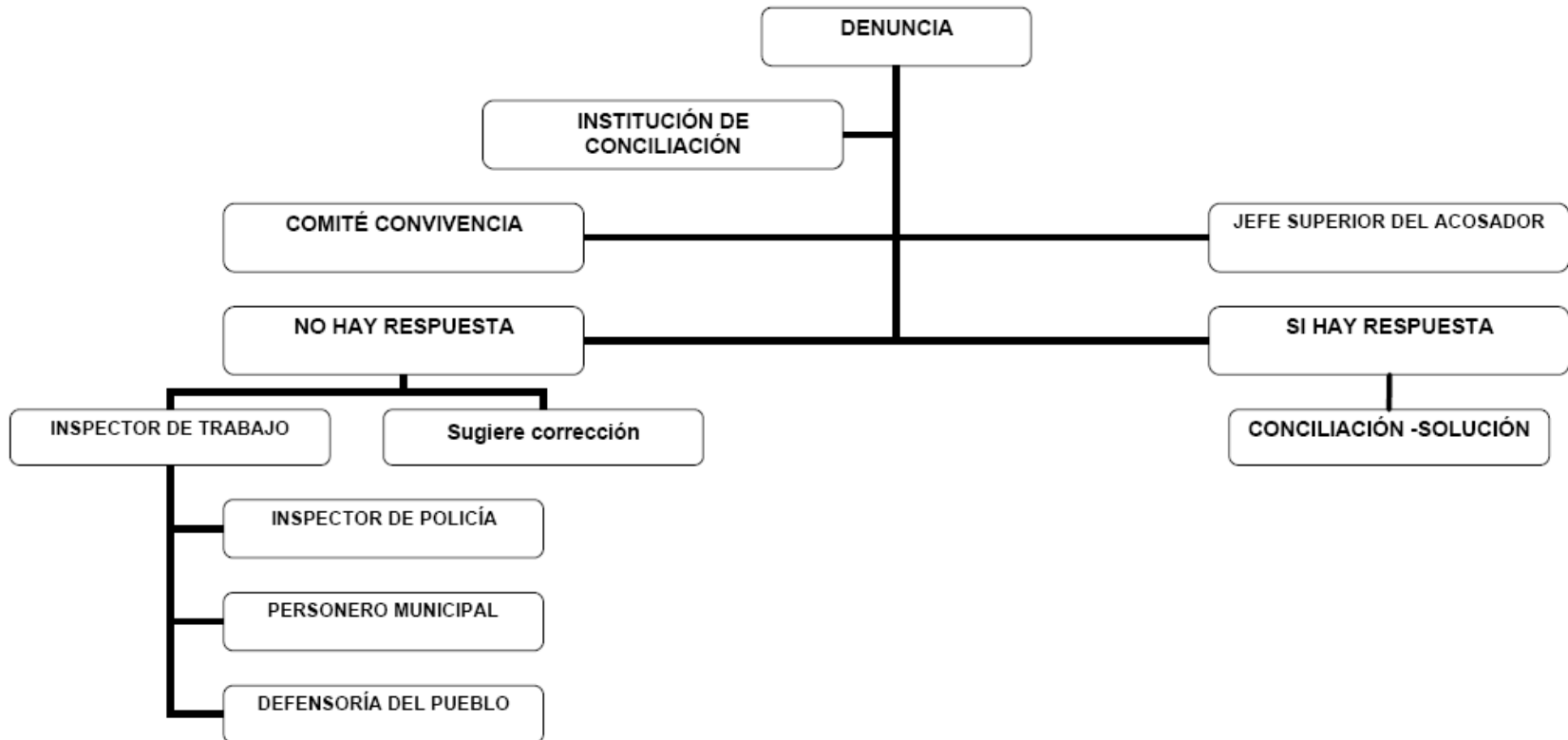
FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- En el caso en donde no se llegue a acuerdos, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, debe remitir la queja a la alta dirección (en el sector privado) o a la Procuraduría General (en el sector público).
- El trabajador puede tramitar su queja ante el inspector de trabajo.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de la gestión del comité.
- Hacer seguimiento de las recomendaciones.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, donde se incluyan las estadísticas de las gestiones adelantadas.

DENUNCIA DEL ACOSO LABORAL



¿CÓMO SE SANCIONA EL ACOSO LABORAL?

- Multa entre 2 y 10 SMLV, para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Pagar el 50% de los tratamientos generados por los daños causados a la ARL y a la EPS, por alteraciones de salud y demás secuelas.
- Cárcel si es conducta persistente.





PREGUNTAS

RECOMENDACIONES

- El fin del comité no es atender en primera instancia los casos de acoso laboral, sino promover las sanas relaciones interpersonales y convivencia armoniosa, y realizar actividades de promoción y prevención.
- El comité debe generar estrategias de gestión y procedimientos.
- Acuda al comité para dirimir los conflictos de convivencia que perciba en su entorno, antes de que convierta en un problema real.