



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Lo que debo saber

PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO

Dirigido a

las áreas de gestión de talento humano, SST y directivas que toman las decisiones en los procesos organizacionales de las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros S.A.

2022



POSITIVAMENTE
• SALUDABLE •
Salud Psicosocial a la medida de tu empresa



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.



Camilo Gómez Cristancho

Vicepresidente de Promoción y Prevención

Jorge Luis Ramírez Agudelo

Gerente de Investigación y Control del Riesgo

Realizadores:

Alexandra Marín Quiroga

Fary Chaparro González

Luana Polo

Revisión de Diseño y Diagramación:

Andrés Gallón Restrepo

Diseño y diagramación:

Du Brands S.A.S.

Revisión de Diseño y Diagramación:

Andrés Gallón Restrepo

Código ISBN 978-958-53496-3-6

PREVENCIÓN EN EL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL, QUÉ DEBEMOS SABER

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

(Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 1)

Positiva Compañía de Seguros, consciente del importante papel que desempeña como Administradora de Riesgos Laborales en la prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, dispone para todas sus empresas afiliadas este documento informativo que constituye una herramienta, dirigida a orientar sobre los conceptos y diferentes mecanismos de actuación del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral, proporcionando un mejor entendimiento para gestionar y abordar el tema desde su perspectiva psicosocial de una forma práctica y efectiva en el control, mitigación, minimización o eliminación de los factores de riesgo asociados al acoso, desarrollando actividades en promoción y prevención laboral.

ALCANCE

El presente documento tiene como propósito orientar a nuestras empresas afiliadas con relación al Acoso Laboral y el Acoso Sexual Laboral. Incluyendo las recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y correctivas, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, Decreto 4463 de 2011 y Resolución 656 y 1356 de 2012.

NORMATIVIDAD





ES IMPORTANTE ENTENDER

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

La Ley 1010 de 2006 en su Artículo 2 definen el Acoso Laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

La Sentencia de la Corte Constitucional C-780 de 2008 complementa la definición de Acoso Laboral, indicando que se aplica a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente de estrés laboral.

¿CUÁLES SON LAS CLASES DE ACOSO LABORAL?

El inciso segundo del Artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, así:

MALTRATO LABORAL

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

PERSECUCIÓN LABORAL

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de incluir la renuncia del empleado o trabajador.



INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Modificado por el art. 74 ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacionalidad.

DESPROTECCIÓN LABORAL

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL?

De acuerdo con lo señalado en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



¿QUÉ DEBE HACER EL COMITÉ DE CONVIVENCIA EN CASO DE RECIBIR UNA QUEJA DE ACOSO LABORAL?

- 

Recibirá y dará trámite a las quejas presentadas que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan, todo este proceso debe estar enmarcado en la confidencialidad entre las partes involucradas.
- 

Analizará y tipificará las posibles conductas verificando las pruebas que fueron aportadas.
- 

Una vez analizado el caso procederá a realizar reuniones individuales con cada una de las partes. Estas reuniones buscan una comprensión integral de los acontecimientos.
- 

Adelantará reuniones grupales con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- 

Formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- 

Realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Estos se harán en las reuniones ordinarias.

¿QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS?

Todas las personas pueden ser afectadas por Acoso Laboral y se puede dar de las siguientes maneras:

- Descendente o bossing: de un superior a un inferior jerárquico.
- Ascendente: de un inferior jerárquico hacia un superior.
- Horizontal: entre pares jerárquicos o compañeros de trabajo.
- Mixto o complejo: se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué se debe hacer si no se llega a un acuerdo o estos se incumplen?

En aquellos 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 a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

¿Si un miembro del Comité de Convivencia Laboral está implicado en la queja, cómo se debe proceder?

Este miembro no podrá participar en la investigación del caso.

¿Qué tipo de pruebas puede recibir el Comité cuando se realiza una denuncia por presunto acoso laboral?

Es recomendable que el Comité tenga en cuenta todas las pruebas que el trabajador aporte.

¿Las acciones derivadas del acoso laboral tienen caducidad?

La Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, donde estas acciones caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

1. Las empresas en los reglamentos de trabajo deberán prever mecanismos que reduzcan y eviten conductas de Acoso Laboral estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

Si quieres conocer más sobre los Comités de Convivencia, te invitamos a que consultes nuestra cartilla sobre este tema.

2. Es recomendable que la empresa consulte el Protocolo de Prevención y Actuación del Ministerio de Trabajo – Acoso Laboral que tiene como propósito orientar el quehacer de las empresas en la implementación de un programa de actuación frente al acoso laboral. Incluye recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y correctivas, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 y en la Ley 1010 de 2010.



Ilustración 1 tomada del flujograma del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral

¿QUÉ ES Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

Según el **Código Penal en su Artículo 210 A** indica "Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".



Según la **Ley 1257 de 2008** define el **Acoso Sexual Laboral (ASL)**, "cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado".



¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL?

Dentro de las conductas que se manifiestan dentro del acoso sexual laboral se identifican los siguientes:

Conducta verbal

Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.

Conducta no verbal

Contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el público sin un consentimiento por parte de la persona.

Conducta física

Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores.

De Otro tipo

Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

¿QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS?

El Acoso Sexual Laboral puede afectar de igual forma a hombres y mujeres, quienes tengan una relación laboral con la entidad bien sean personas naturales, servidores públicos, contratistas que interactúen en la misma entidad. No obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.

Todas las empresas públicas y privadas somos responsables de crear e implementar protocolos contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito del trabajo.



MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL

Para iniciar con las medidas preventivas y de trámite de Acoso Sexual Laboral, las empresas deben velar por que el procedimiento que establezcan goce de:



Medidas en el ámbito laboral

- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y respeto buscando siempre la protección de la integridad de la persona afectada, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición.
- Diseñar y publicar políticas de prevención de acoso.
- Desarrollar campañas en contra de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia.
- Diseñar actividades de psicoeducación con programas dirigidos a fortalecer las relaciones sociales, liderazgo, recompensa y demandas de trabajo.
- Crear e implementar un protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Dentro de las funciones que desempeña el Comité de Convivencia se establece alguna sobre el manejo de denuncias de Acoso Sexual Laboral?

El conocimiento del trámite de estas conductas no es de competencia del Comité de Convivencia Laboral.

A la fecha el Comité de Convivencia Laboral gestiona las quejas por Acoso Laboral bajo los parámetros establecidos por la Ley 1010 de 2006.

¿Las denuncias por Acoso Sexual Laboral son conciliables?

Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. Ni el Comité de Convivencia Laboral ni ningún servidor público o persona natural puede sugerir o inducir la conciliación, no se puede conciliar por ser un delito.

¿Qué es un protocolo de Acoso Sexual Laboral?

El protocolo es un procedimiento que se establece al interior de cada empresa, en el cual se regulan las formas de intervención ante una situación de Acoso Sexual Laboral.

El protocolo debe nacer por un compromiso manifiesto de la empresa que asumirá que este tipo de conductas no pueden suceder dentro de su organización y servirá para establecer la manera práctica de impedir que estas conductas se produzcan y tengan consecuencias dañosas para la salud de sus empleados.

¿Qué contenido debe incluir mi Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral y por razón de sexo? ¿Existe un modelo oficial?

No existe un modelo oficial de protocolo de prevención del acoso, por lo que cada empresa deberá elaborar el suyo según las características específicas de la empresa.

Actualmente existe la Directiva Presidencial No. 03 del 08 de marzo de 2022, dirigida al sector público, sin embargo, las empresas privadas pueden tomarlo de referencia para implementar las acciones que considere correspondiente.

¿Qué hago si se presenta un caso de Acoso Sexual Laboral en mi empresa?

Es importante mencionar que si la empresa llegara a identificar o conocer un presunto caso de Acoso Sexual Laboral, se debe indicar a la víctima las rutas con las que cuenta para realizar su denuncia y seguir las acciones definidas por la empresa.

¿Qué se debe hacer si el Comité de Convivencia recibe una queja de Acoso Sexual Laboral?

En caso de que el comité de convivencia reciba una queja de Acoso Sexual Laboral, deberá con autorización de la víctima, activar la ruta remitiéndola a la entidad externa competente.

¿A qué entidades se puede hacer la denuncia por Acoso Sexual Laboral?

- Fiscalía General de la Nación
- Unidades de Reacción Inmediata (URI)
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional
- Medicina Legal, Hospitales, Clínicas
- Salas de Atención al Usuario (S.A.U)
- Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S.)
- Comisarías de Familia

Positiva Compañía de Seguros brinda asesoría y asistencia técnica en promoción y prevención del abordaje psicosocial a través de programas de psicoeducación que permiten el fortalecimiento de competencias a todas nuestras empresas afiliadas y sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en la normatividad colombiana.

Así mismo, Positiva tiene a disposición la línea de orientación psicológica “**Positivamente a Tu Lado**”, que brinda acompañamiento y contención emocional a los trabajadores que puedan verse afectados emocionalmente por cualquier situación que comprometa su salud mental. Se recuerda que el alcance de este acompañamiento no es terapéutico.

APP CONEXIÓN POSITIVA, orientación en línea
"Positivamente a tu lado" compatible con dispositivos Android e IOS.



4 PASOS

1 Descarga el App conexión Positiva y regístrate

2 Ingresar a Positivamente a tu lado y diligenciar tus datos

3 A tu correo enviaremos Confirmación de asesoría psicosocial en línea

4 Por Videochat comparte tus inquietudes con nuestros profesionales.

Porque sabemos
Que tus emociones y tu corazón también requieren prevención.
POSITIVAMENTE A TU LADO
Tiene una solución.

Te invitamos a conocer este y otros servicios que Positiva tiene para ti.



   Positiva Prevención

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO

 **LA ASEGURADORA
DE TODOS LOS
COLOMBIANOS**