

Antes



POSITIVA **EDUCA**

Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Prevención de Peligros en el Sector Comercio

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



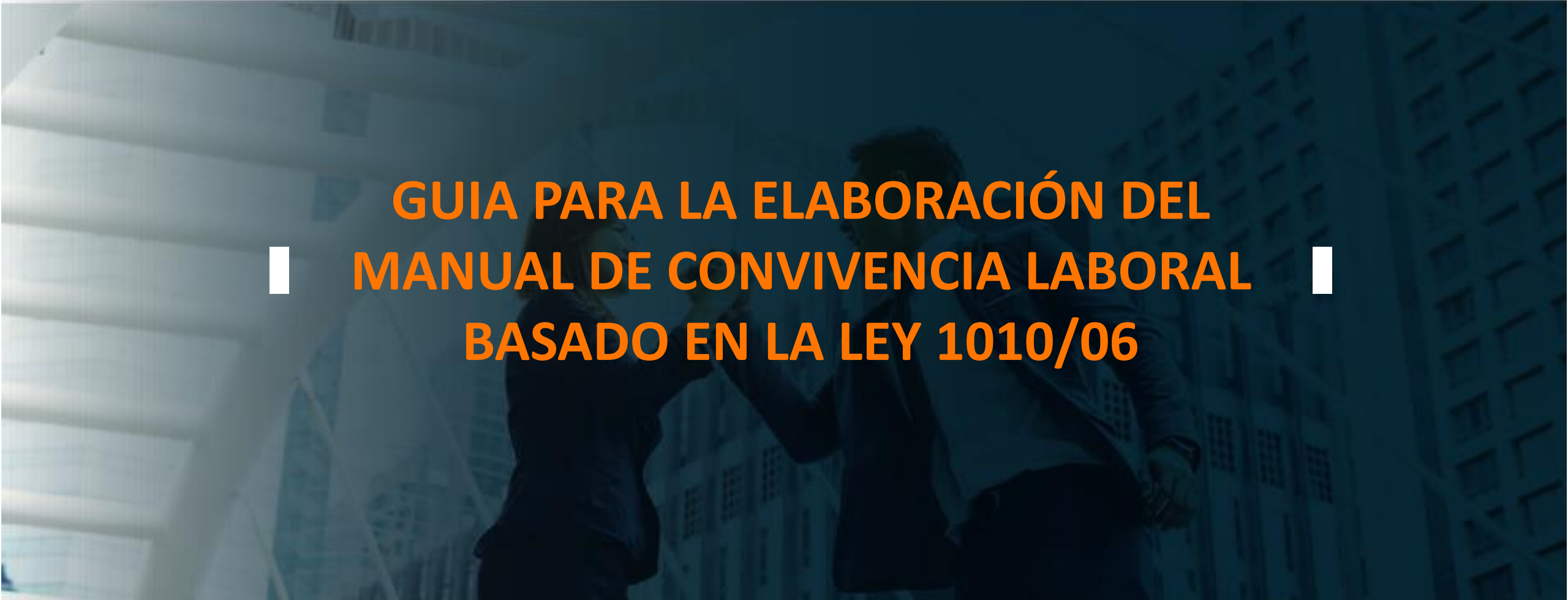
El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR COMERCIO

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



GUIA PARA LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL BASADO EN LA LEY 1010/06

EXPERTO LÍDER

**De la comunidad prevención
peligros en el sector comercio**

Hilda Janice Velasco A.
Profesional S.O. Lic. 8069/19 SSB
Abogada en Formación.
Especialista en Derecho Constitucional
consultoriarucsgi@gmail.com
Contacto: +57 315 8875972



“ La diferencia entre lo ordinario y lo extraordinario es ese pequeño esfuerzo extra... ”

OBJETIVO GENERAL

Orientar una metodología práctica,
para diseñar el **Manual de
Convivencia Laboral –MCL–**,
conforme lineamientos específicos
de la **Ley 1010 de 2006**.



TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

- ✓ Contexto legal general



Momento 2

- ✓ Paso a paso para el diseño del manual de convivencia



Momento 3

Cómo materializar ésta información en nuestro SG-SST?





EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Generalidades de la Ley 1010 de 2006

(23 de enero)

“Por medio de la cual se adoptan medidas para **prevenir**, **corregir** y **sancionar** el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”





Res. 2646 de 2008. Se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Art. 14 Literal 1.7 Conformar el Comité de Convivencia a Laboral y establecer un **procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo** para prevenir las conductas de acoso laboral.



Generalidades

- ✓ Este Manual de Convivencia Laboral -MCL- tiene como objeto ser una herramienta orientadora tendiente a promover la sana y pacífica convivencia organizacional, en el marco de la armonía y buen trato entre las diferentes jerarquías de la Empresa.
- ✓ Está fundamentado en la Constitución Política de Colombia, en cuanto a la **promoción y respeto de los derechos fundamentales**; así como de la Ley 1010 de 2006 para la prevención de mecanismos de acoso laboral, por lo tanto, tiene su esencia en la CONCILIACIÓN y del respeto del DEBIDO PROCESO, ante cualquier situación o comportamiento que amerite una sanción de comprobarse un presunto ACOSO LABORAL.

I) OBJETIVO

Establecer los principios, valores y las normas de convivencia, y el procedimiento para el tratamiento conciliatorio de las situaciones que pueden constituir acoso laboral desde una perspectiva preventiva y del debido proceso.

2) ALCANCE

Todos los funcionarios del XXX a nivel nacional en el marco de las relaciones de orden laboral relacionadas con el ejercicio de sus funciones y misionalidad de la Empresa / Entidad.

3) DEFINICIONES:

- **Acoso Laboral**
- **Principios y Valores corporativos**
- **Respeto**
- **Tolerancia**
- **Conciliación**
- **Equidad**
- **Solidaridad**

4) MARCO NORMATIVO

(Legal y de otra índole aplicables):

Nombre del Documento	Descripción
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Incluye derechos y deberes de los servidores públicos.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco relaciones de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 0652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.
DOCUMENTO INTERNO: 6-GPC-I-01	Instructivo de trámite de una situación que pueda constituir acoso laboral.
DOCUMENTO INTERNO: 6-GPC-F-19.	Reporte de quejas comité de convivencia.



5) PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA CONVIVENCIA EN LA ENTIDAD

Los Principios que a continuación se presentan son reglas o normas orientadores del comportamiento social laboral.

PRINCIPIO	DEFINICIÓN
1) Principio del reconocimiento del otro	Constituimos una red de personas interrelacionadas social y afectiva; por ello requerimos de la presencia del otro para subsistir, para desarrollar nuestras competencias y habilidades. Desde ésta perspectiva es indispensable que comprendamos que el otro es una historia de vida, con sus aciertos, desaciertos, acuerdos, desacuerdos, fortaleza, debilidades y sus propias verdades.
1) Principio de respeto por la diversidad y la diferencia.	Todos somos iguales y todos somos diferente. Esa es la grandeza de la diversidad de criterios, opiniones e ideas para interpretar la realidad y perspectiva de nuestro interlocutor y construir a partir de la misma.
1) Principio de tolerancia	Si queremos dar un nuevo paso hacia la convivencia, la armonía y la paz, el desafío es la conciliación.

6) PRINCIPIOS Y VALORES PARA LA CONVIVENCIA EN LA ENTIDAD

Los Principios que a continuación se presentan son reglas o normas orientadores del comportamiento social laboral.

1) Principio de la comunicación asertiva y de retroalimentación	La comunicación asertiva es el arte de expresar lo que pensamos y sentimos sin ofender ni maltratar al otro. Es la capacidad de negociar sin perder la esencia de nuestros valores e ideas fundamentales. Constituye la posibilidad de buscar puntos de encuentro y de acuerdo.
1) Principio de la inteligencia emocional	Para el mantenimiento de un equilibrio emocional, es indispensable manifestar lo que se siente de manera clara, precisa y asertiva a los otros. La rabia, el miedo, la tristeza entre otros. necesariamente deben ser identificados y controlados asertivamente para una convivencia pacífica y armónica.
1) Principio de empatía	La empatía es la habilidad reconocer y comprender la perspectiva y el punto de vista del otro; de conectarse con sus necesidades, intereses y sentimientos, La empatía implica “ponerse en los zapatos del otro” para comprenderlo a partir de ella y vislumbrar salidas ante una situación problemática que atañe a todos.

7) VALORES

- ✓ Respeto
- ✓ Tolerancia
- ✓ Conciliación
- ✓ Equidad
- ✓ Solidaridad

8) COMPROMISO DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

TODOS los trabajadores de XXX, -independientemente de su forma de contratación-, se comprometen a aplicar el Manual de Convivencia Laboral –MCL-, en sus actividades ordinarias.



TODOS los trabajadores de XXX asumirán el compromiso institucional de vigilar el cumplimiento de éste Manual de Convivencia Laboral –MCL-, y por tanto pondrán en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral –CCL- las conductas que le sean contrarias.

8) COMPROMISO DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

XXX incluirá dentro de sus Programas de Capacitación y Bienestar Institucional, actividades encaminadas a mantener un ambiente armónico basado en el respeto, entre las cuales se encuentran:

- ✓ Comunicación (Asertiva y de Retroalimentación)
- ✓ Resolución de conflictos y debido proceso
- ✓ PNL y Liderazgo (Replantear creencias)
- ✓ Liderazgo situacional / Gestión de las personas
- ✓ Trabajo en equipo / Coordinación con otros
- ✓ Inteligencia Emocional (Capacidad para aceptar críticas)
- ✓ Coaching de equipos
- ✓ Coaching de Esencia
- ✓ Endomarketing (Hacia la Cultura de la Felicidad en el trabajo).

8) COMPROMISO DE ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

XXX divulgará a través del Comité de Convivencia Laboral el presente manual para el conocimiento y apropiación de todos sus trabajadores / funcionarios.

9) TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL.

Principalmente se privilegiará la CONCILIACIÓN el DEBIDO PROCESO y el derecho al BUEN NOMBRE. Las posibles sanciones frente a la demostración de conductas constitutivas de presunto acoso laboral, posterior a agotar el debido proceso y comprobarse, serán estimadas conforme los lineamientos del Reglamento Interno de Trabajo –RIT- o Código Único Disciplinario de la Entidad.

10) PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL Y/O FALTAS CONTRA LA CONVIVENCIA

**Trámite para las faltas que pueden
constituir acoso laboral**

INSTRUCTIVO DE TRAMITE DE UNA SITUACIÓN QUE PUEDA CONSTITUIR ACOSO LABORAL	CÓDIGO	6-GPC
	VERSIÓN	
	PÁGINA	4 de

Tabla de contenido

1	OBJETIVO	5
2	DEFINICIONES.....	5
3	RESPONSABLE	5
4	DESARROLLO.....	5
4.1	Queja	5
4.2	Reunión	6
4.3	Resultados de la verificación.....	7
4.4	Cierre del Proceso.....	7

1 OBJETIVO

Garantizar que se analice y se dé respuesta a todas las presuntas situaciones de acoso laboral que se presenten ante el Comité de Convivencia Laboral.

- No se recibirán quejas de maneras anónimas y/o verbales.
- El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de **2 AÑOS** después de ocurridos los hechos. No se tramitarán quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral una vez transcurrido este término
- La queja se debe radicar ante el Secretario del comité.
- Una vez recibida la queja por parte del Secretario del Comité de Convivencia Laboral, éste deberá asignar una radicación al caso con el número consecutivo conforme a la llegada y el año; en caso de que quien presenta el reporte solicite

ART. 1**Ley 2209
DE 2022**

PROCEDIMIENTO QUEJAS INTERNAS PARA NOTIFICAR CASOS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL



BIBLIOGRAFIA

- 1 Ley 1010 de 2006.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- 2 Res. 246 de 2008
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

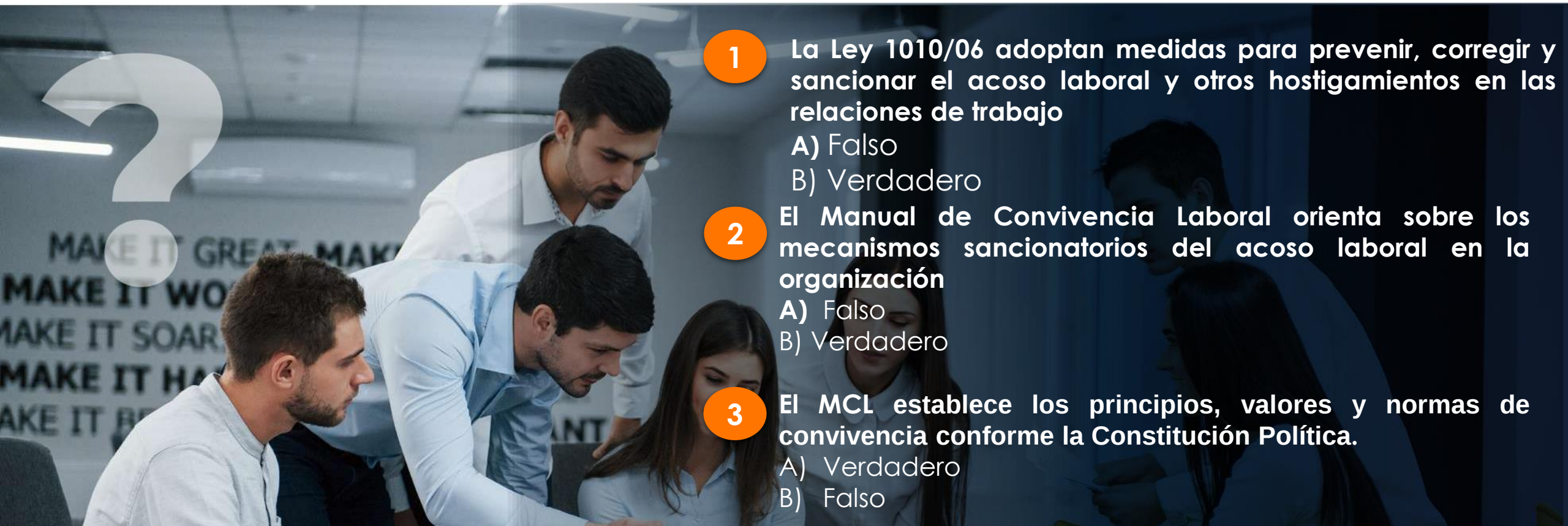


EVALUÉMONOS



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

PREGUNTAS



1

La Ley 1010/06 adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo

A) Falso

B) Verdadero

2

El Manual de Convivencia Laboral orienta sobre los mecanismos sancionatorios del acoso laboral en la organización

A) Falso

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB