

**ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL
Y
ACOSO SEXUAL DIGITAL**

Objetivos específicos



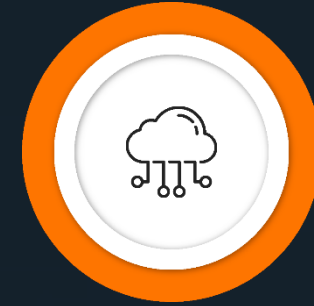
Objetivo 1

Sensibilizar sobre la violencia de género **prevención del acoso laboral , acoso sexual laboral ,acoso digital.**



Objetivo 2

Funciones del comité de convivencia laboral en la intervención y prevención del acoso laboral, acoso sexual laboral, acoso digital.



Objetivo 3

Impulsar y ejecutar **políticas de prevención del acoso laboral, acoso sexual laboral, acoso digital** en el sistema de seguridad y salud en el trabajo y la gestión organizacional.

POR QUÉ HABLAR DE ACOSO

Hablar de Acoso laboral, Acoso Sexual Laboral, Acoso Digital indistintamente y aun cuando los tres tiene diferentes actuaciones organizacionales, las tres buscan las medidas para que los trabajadores tengan entornos mentalmente saludables previniendo la aparición de enfermedades laborales de la esfera mental a consecuencia de ambientes hostiles que le impidan su buen funcionamiento.



¿ QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, 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 mediato, 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.

NORMATIVIDAD FRENTE AL ACOSO LABORAL

Ley 1010 de 2006: ACOSO LABORAL

Resolución 652 de 2012: COMITE CCL



Modalidades del ACOSO LABORAL

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral



Conductas que constituyen ACOSO LABORAL

”OCURRENCIA REPETIDA Y PUBLICA”

- Los actos de agresión física
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes
- Los comentarios hostiles y humillantes
- Las injustificadas amenazas de despido
- Las múltiples denuncias disciplinarias
- La descalificación humillante
- Burlas al físico de la persona
- Alusión pública a hechos íntimos
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños
- Exigencia de laborar en horarios excesivos
- El trato notoriamente discriminatorio
- Negativa a suministrar materiales e información
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales



¿ QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

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”



¿ QUÉ ES EL ACOSO DIGITAL?

Ciberacoso es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

Por ejemplo:

- ✓ **Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.**
- ✓ **Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.**
- ✓ **Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.**



MARCO LEGAL

Ley 1010 de 2006
de prevención de
acoso laboral

Resolución 2646
de 2008 de riesgo
psicosocial

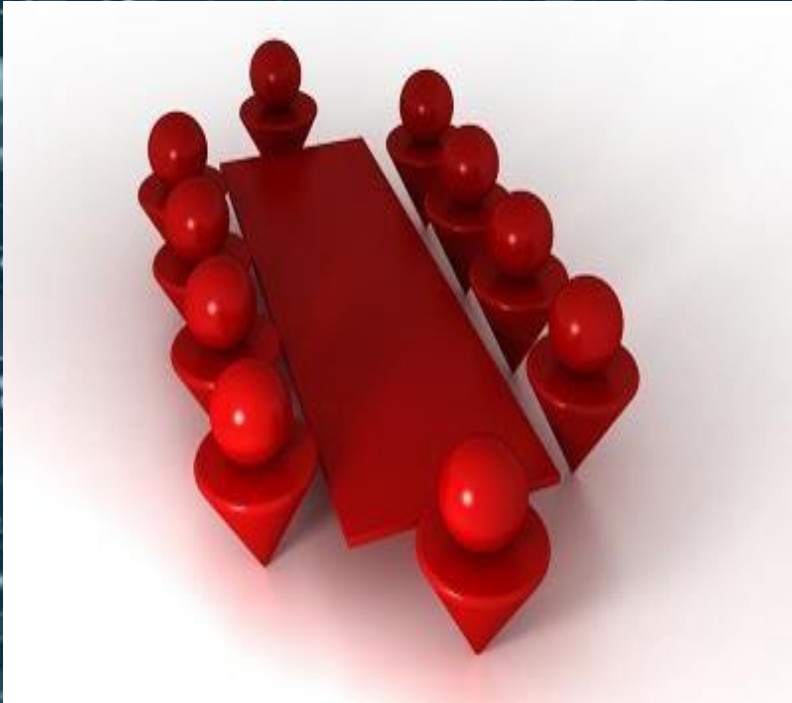
Resolución 652-
1356 de 2012
Comité de
convivencia

Ley 1557 de 2008
discriminación
contra las mujeres

Ley 1752 de 2015
por actos
discriminación

Ley 599 de 2000
Acoso sexual
como delito

PUNTOS IMPORTANTES



Definir la conformación, y funcionamiento del **Comité de Convivencia Laboral** en las entidades públicas y privadas.

Establecer las responsabilidades que les asiste a los empleadores públicos y privados ya las ARL frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Realiza mediciones anuales para determinar los avances o alarmas en **clima laboral** y **batería de riesgo psicosocial** y conocer cómo se encuentran las diferentes áreas de trabajo.

Trabajar para mejorar el ambiente laboral es determinante en la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral.

CONSEJOS PARA PREVENIR EL ACOSO Y MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL.

Es fundamental formar a todos los colaboradores en que es **Acoso laboral** y **Acoso Sexual Laboral**.



IMPULSAR Y EJECUTAR POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL.





Te sugerimos reunirte con la alta gerencia para desarrollar la política de prevención del Acoso laboral, Acoso digital o Acoso sexual laboral, en la cual se vea la intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia.

En el caso que se presente acoso sexual en el trabajo lo primero que se debe tener en cuenta es que es un delito y según lo que dice el **artículo 29 de la ley 1257 de 2008**, el acoso sexual fue incluido en el código penal como un delito que puede dejar penas hasta de 3 años de prisión.

Competencias

Gestión del cambio

Toma de decisiones

Gestión del conflicto

Comunicación asertiva

Liderazgo

Gestión Organizacional

Procesos de selección Brechas salariales

Programas de desarrollo de calidad de vida.

Flexibilidad de horarios.

PLAN DE TRABAJO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Tenga en cuenta

Las violencias contra las mujeres se manifiestan a través de diversas modalidades:

- VIOLENCIA FÍSICA:** Golpes, empujones, quemaduras o ataques con armas, objetos o líquidos químicos.
- VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, burlas, amenazas contra su vida, la de sus hijos, hijas u otros integrantes de su familia, celos extremos o intentos de control.
- VIOLENCIA SEXUAL:** Manoseos, acoso, relaciones o actos sexuales en contra de su voluntad.
- VIOLENCIA ECONÓMICA:** Limitaciones y controles para el uso del dinero, destrucción de instrumentos de trabajo, prohibiciones para el uso de sus pertenencias y documentos personales, entre otros.

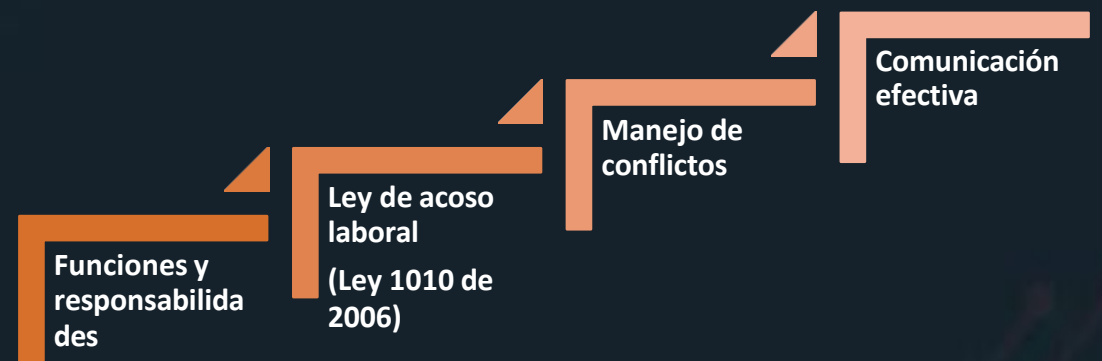

Las expresiones de violencias se pueden presentar en:

- Espacios familiares, en las relaciones de pareja o expareja, en el trabajo, en la calle o en medios de transporte.
- En ámbitos públicos y privados.

Si la mujer se encuentra ante una situación de emergencia, que ponga en riesgo su vida e integridad:

Llame a la línea **123 EMERGENCIAS**

Las violencias ponen en riesgo la vida e integridad de las mujeres, por eso hay que desnaturalizarlas y prevenirlas.



<https://www.sdmujer.gov.co/noticias/RUA-ruta-de-atencion-a-mujeres-victimas-de-violencias-y-en-riesgo-de-feminicidio>

La ruta de actuación frente a los Casos de acoso sexual se debe establecer desde la alta gerencia, líderes de procesos y personal de talento humano.



Cualquier trabajador o trabajadora que considere esté siendo víctima de acoso sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través de la línea 123, línea purpura 155, o denunciar en las entidades más cercanas



RECOMENDACIONES IMPORTANTES

Finalmente, es necesario que las áreas de Gestión Del Talento Humano Y De Seguridad Y Salud En El Trabajo, comité de convivencia laboral dispongan de los recursos necesarios para prevenir la desigualdad de género y establecer espacios donde se incluyan ambientes de trabajo saludables.