



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

COMITE DE CONVIVENCIA
LABORAL



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Res. 652 de 2012

Modificada parcialmente por Res. 1356 de 2012



“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas”

COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL



Creados como medida de prevención de acoso laboral Res. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, Art 4 numeral 9 1.7. Ley 1010/2006.

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que contribuye a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como el acoso laboral, el estrés ocupacional.

CONFORMACIÓN

No. colaboradores

Menor a
20

Mayor a 20

Representantes
Empleador

1

2

Representantes
Colaboradores

1

2

Cada
representante
con su
respectivo
suplente

Res. 1356 de
2012 Art 1.



El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas **no** podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los **últimos seis (6) meses anteriores** a su conformación



PERIODO DEL COMITÉ Y REUNIONES

REUNIONES
ORDINARIAS

Cada 3 meses

2 AÑOS



RECURSOS PARA FUNCIONAMIENTO

Manejo reservado
documentos

20



Realizar actividades
(capacitación)

Espacio
físico

FUNCIONES COMITÉ CONVIVENCIA



FUNCIONES DEL PRESIDENTE



Convocara las sesiones ordinarias y extraordinarias

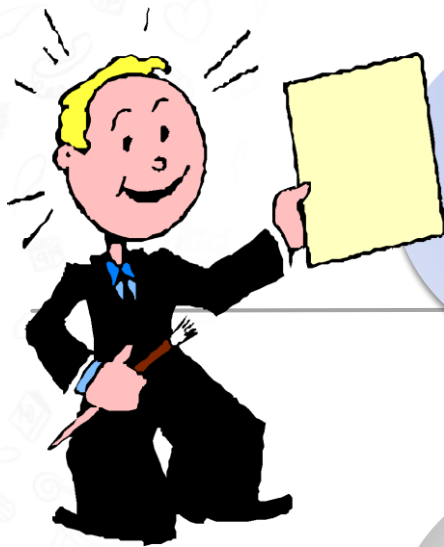
PRESIDENTE

Presidir y orientar las reuniones

Gestionar ante la alta dirección, los recursos requeridos

Tramitar ante la administración, las recomendaciones aprobadas

FUNCIONES DEL SECRETARIO



Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito

Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas.

Llevar el archivo de las quejas presentadas

Secretari@

Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité

Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas.

PROCEDIMIENTO QUEJA

RECEPCION QUEJA

VALIDACION PREVIA

ASPECTOS PROBATORIOS

DECISIONES



MEDIDAS PREVENTIVAS

- ✓ Formular una política de prevención del acoso laboral
- ✓ Elaborar un manual de convivencia
- ✓ Realizar actividades de sensibilización frente al acoso laboral
- ✓ Capacitar en gestión de conflictos y desarrollo de habilidades sociales
- ✓ Realizar seguimiento y vigilancia periódica
- ✓ Fomentar el apoyo y las relaciones sociales positivas
- ✓ Conformar el Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Establecer un procedimiento para formular la queja

MEDIDAS CORRECTIVAS

Fomentar una cultura de no violencia

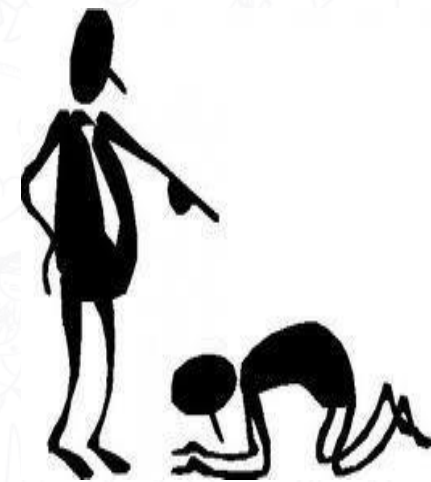
Establecer un procedimiento interno conciliatorio y efectivo

Facilitar traslado colaborador (Comité, ARL) por recomendación



ACOSO LABORAL LEY 1010 /2006

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, 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.



PERSECUCIÓN
Descalificación
Horario

DESPROTECCIÓN
Elementos
Seguridad

ENTORPECIMIENTO
Obstaculizar

MALTRATO
Violencia
Física, verbal

MODALIDADES



ACOSO SEXUAL
Descalificación
Horario

INEQUIDAD
Funciones
Remuneración
Menosprecio

DISCRIMINACION
Trato diferente
Raza, Genero....



Actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, ocasión del trabajo, riesgo laboral- seguridad social.

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

AGRESIÓN CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo

Restricciones posibilidad de hablar

Asignación de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales

Descalificación humillante en público

Las exigencias desproporcionada sobre el cumplimiento de la labor encomendada

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

AGRESIÓN CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada.

Cambios del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento respecto a la labor técnica de la empresa.

Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia, principios o valores

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás colaboradores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

AGRESIÓN FÍSICA

Ofertas, exigencia o violencia sexual.

Observación, miradas atrevidas no consentidas o no aceptadas.

Amenazas de agresión física.

Maltrato físico, independientemente de sus consecuencias.

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

Prohibir o restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.

Rehusar la comunicación con una persona a través de gestos o miradas, o de no comunicarse directamente con ella.

Tratar a una persona como si no existiera, ignorarla.

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

AGRESIÓN A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social..

Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

Críticas o comentarios descalificantes a las actitudes y creencias políticas, religiosas

Burlas, críticas o comentarios descalificantes sobre la apariencia física, la forma de vestir, las actitudes, conductas o comportamiento de la persona.

Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Gritos o insultos.

Críticas permanentes al trabajo de la persona.

Amenazas verbales (incluyendo las amenazas de despido).

Comentarios, chistes o bromas sexistas o degradantes.

CONDUCTAS QUE SI CONSITUYEN ACOSO

RUMORES

Hablar mal de la persona.

Difundir rumores.

CONDUCTAS NO CONSTITUYEN ACOSO

Actos para ejercer potestad disciplinaria



Exigencias razonables de lealtad laboral



Memorandos solicitando exigencias de eficiencia laboral,



Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio



Terminación contrato trabajo por justa causa



Exigir cumplimiento de deberes y obligaciones



Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo



CONDUCTAS ATENUANTES

Obrar en estado de emoción, temor intenso, estado de ira o dolor.

Buena conducta anterior

Reparar voluntariamente el daño ocasionado aunque no sea en forma total.

Inexequible
Vínculos familiares y afectivos

Quando existe Manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno

ART 4. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Reiteración de la conducta

Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria

Cuando existe ocurrencia de causales

Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico, biológico causado al sujeto pasivo

Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable

Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable

Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la indentificación del autor participe.

La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder oficio o dignidad.

Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

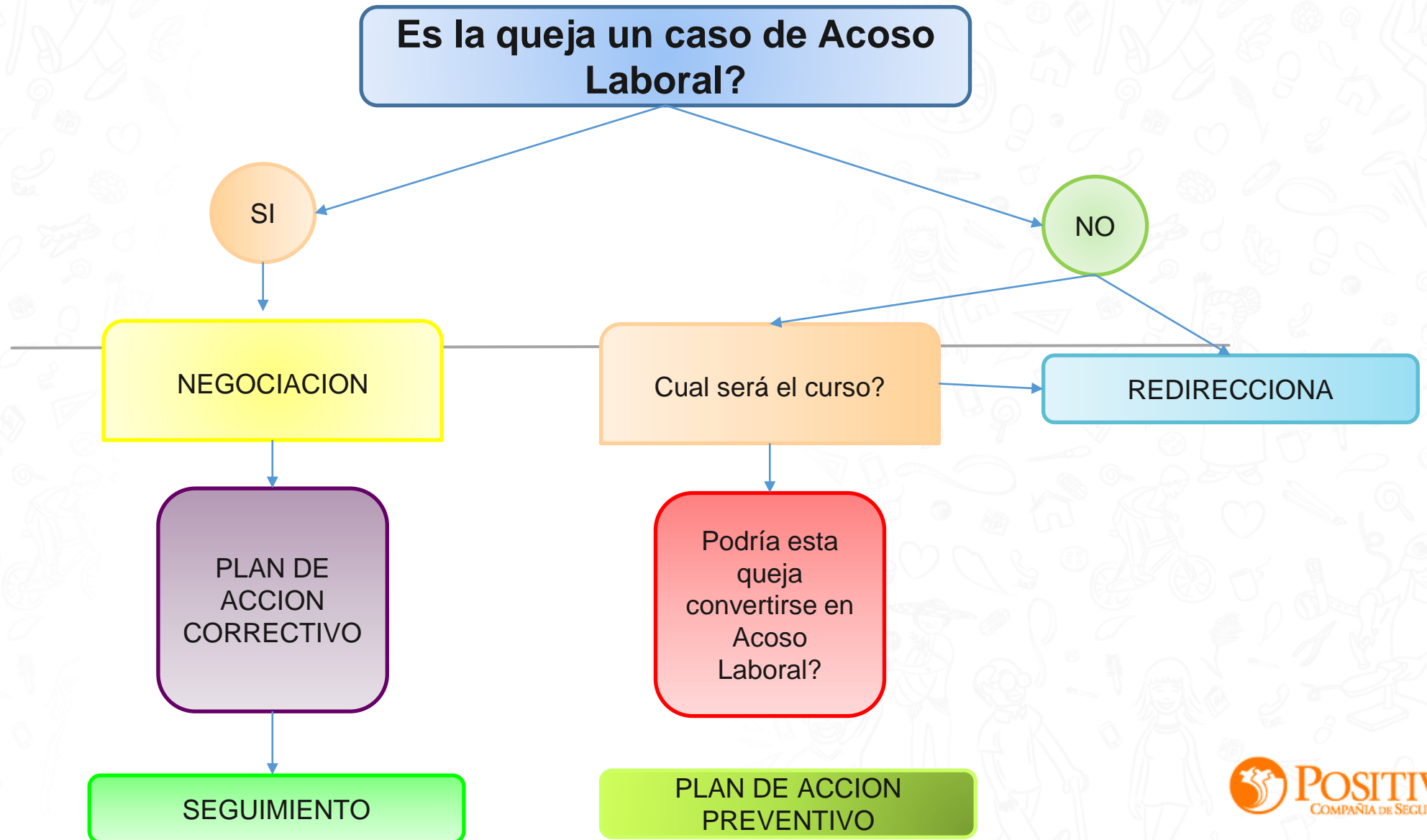
1. Las empresas deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
2. La víctima podrá poner en conocimiento a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. Mediante denuncia por escrito en que se detallen los hechos denunciados

Nota: la denuncia puede acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia. Si existiera una opción clara en ese sentido.

GARANTIAS



ORIENTACION PARA LA ACCION



GRACIAS