

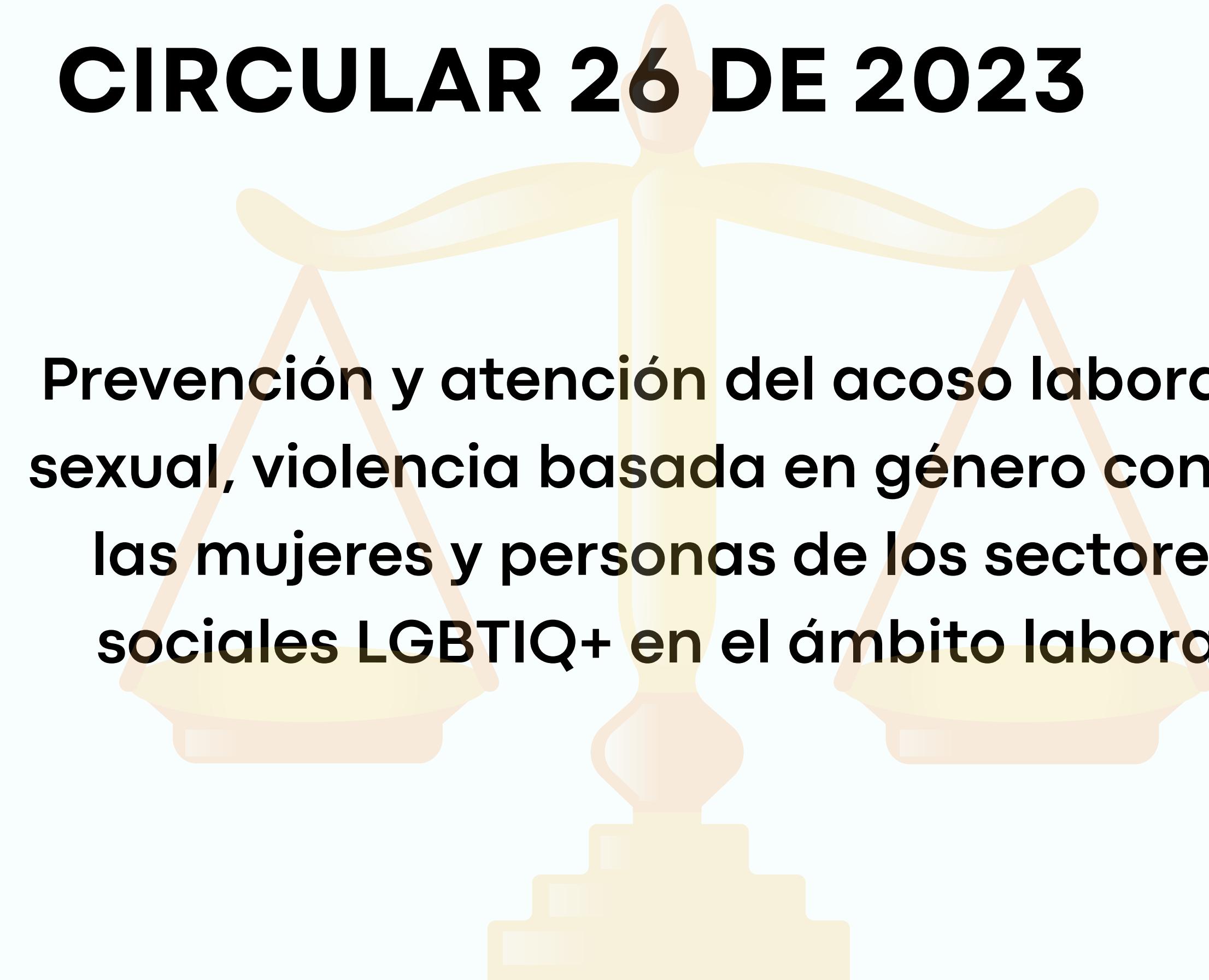


PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

**PPPS
2024**

**1. FORTALECIMIENTO
INSTITUCIONAL PARA LA GARANTÍA
DEL DERECHO**

CIRCULAR 26 DE 2023



Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTIQ+ en el ámbito laboral

PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL.

**LA LEY 1010 DE 2006 EN EL ARTÍCULO 2, ESTABLECE QUE
EL ACOSO LABORAL ES**

**“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”.**



MODALIDADES

1. Maltratado Laboral:

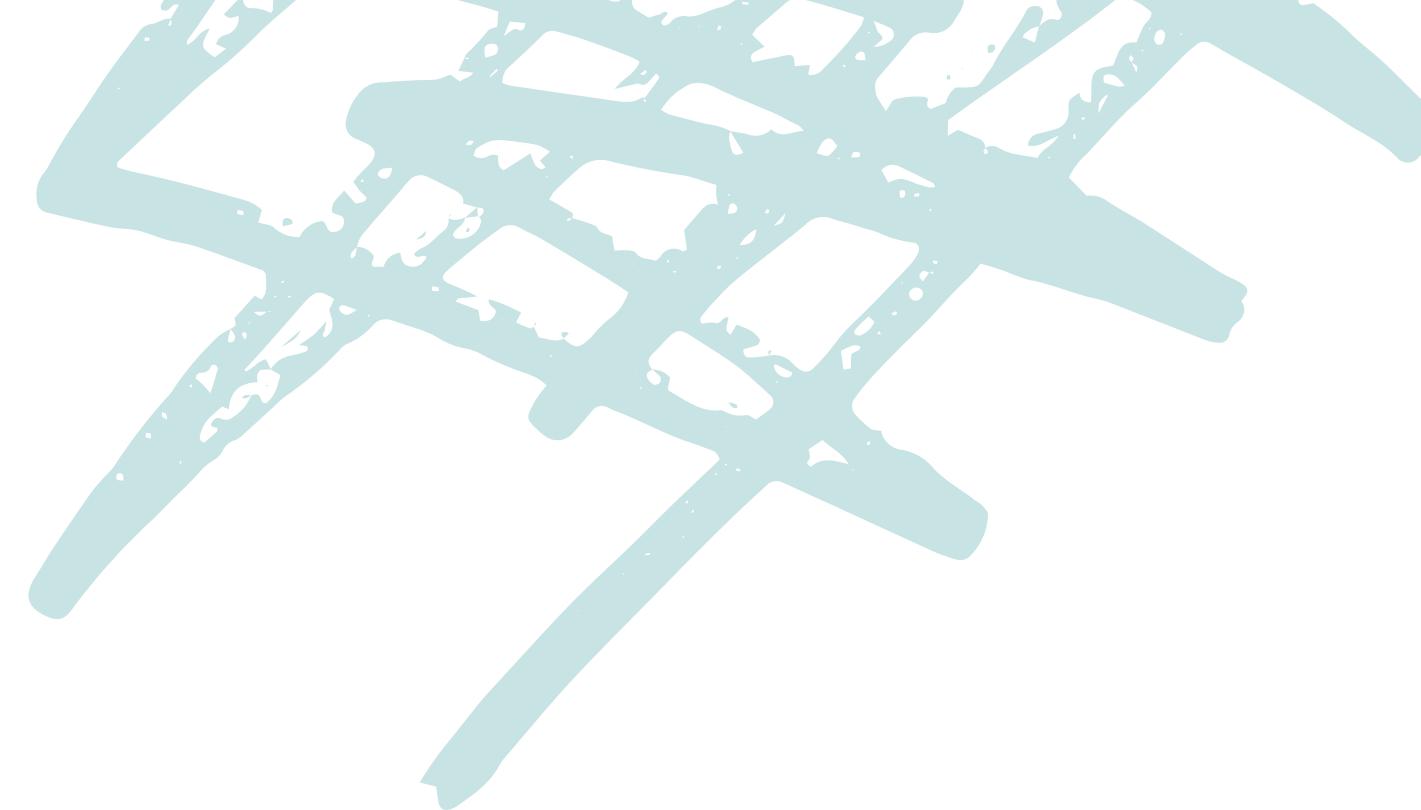
"todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador



2. Persecución Laboral:

“toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador

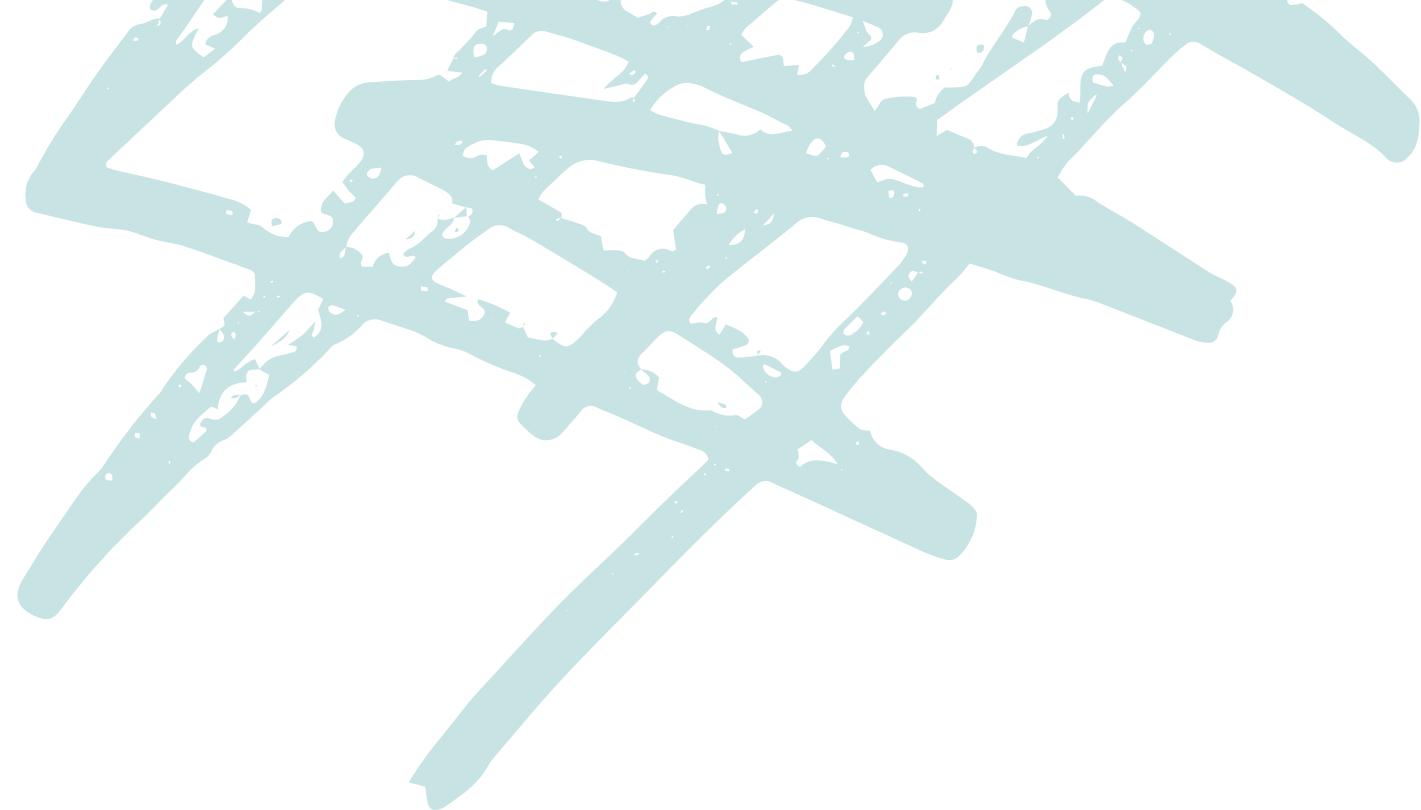




3. Discriminación Laboral

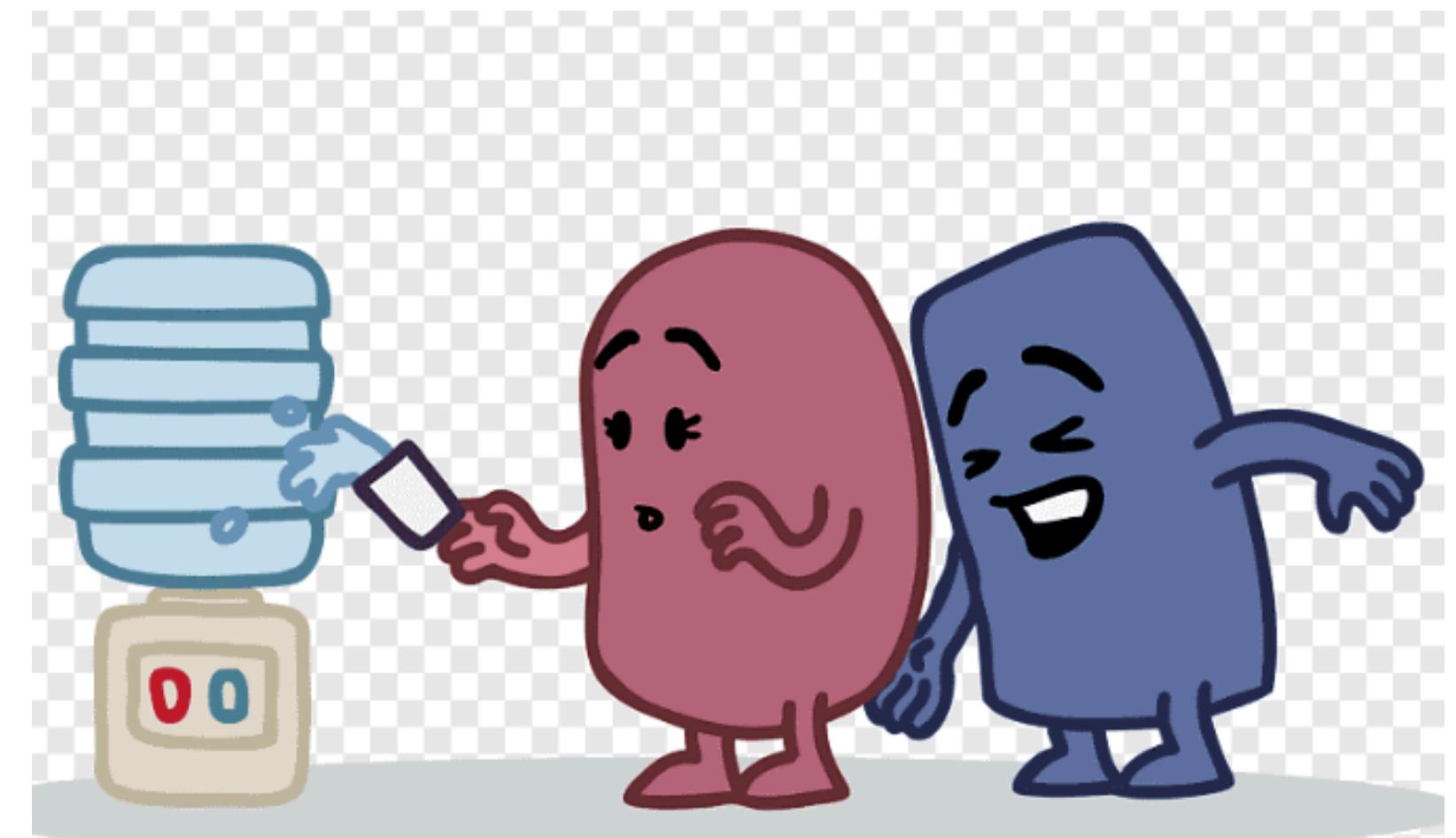
“todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.





4. 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 constituyen acciones de entorpecimiento laboral



PREVENTIVAS

- Buscar las causas desde sus raíces
- Elaboración de percepciones constructivas
- Promoción de procesos de interacción
- Grupo de solución de conflictos (Comité de convivencia)

MÚLTIPLES

- Combinación de varias

FAVORABLES A LA PARTICIPACIÓN

- De todas las personas directa o indirectamente implicadas

ESPECÍFICAS

- Solución propia de acuerdo al caso

INMEDIATAS

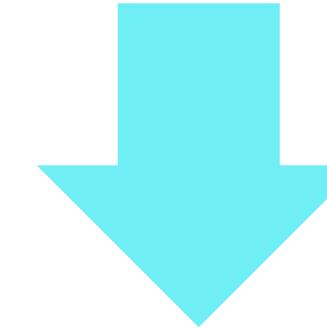
- Generar plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia

A LARGO PLAZO

- Consecuencias que se manifiestan a largo plazo y a veces las medidas coyunturales no son suficientes

CONCLUSIÓN

**POR LO ANTERIOR EN LA CCOM, A TRAVÉS DE TALENTO HUMANO
Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,
DEBEN DESARROLLAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y
CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL**



COMITÉ DE CONVIVENCIA



GRACIAS!



Servicio al Cliente