



# 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 LGBTIQ+ 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”.**

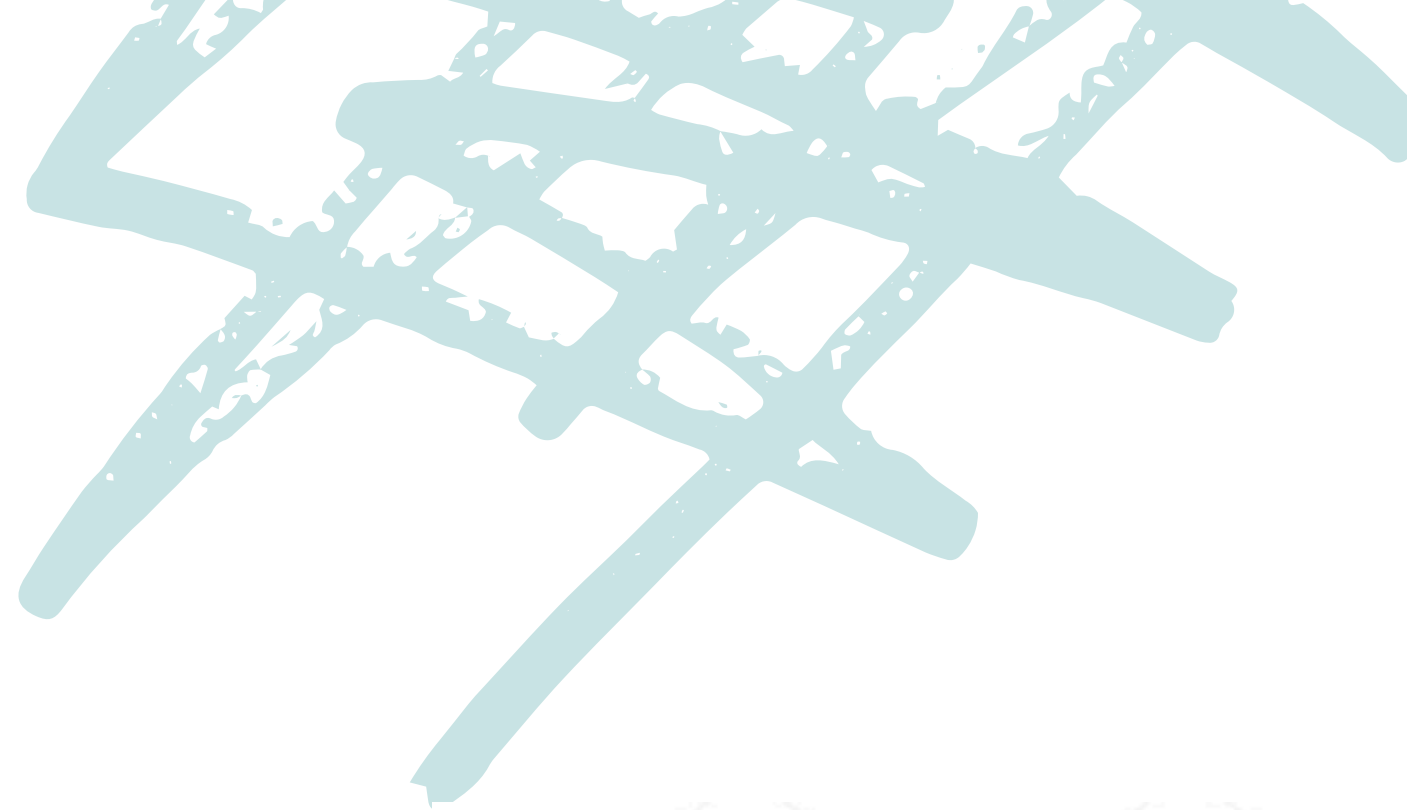


# MODALIDADES

## 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:

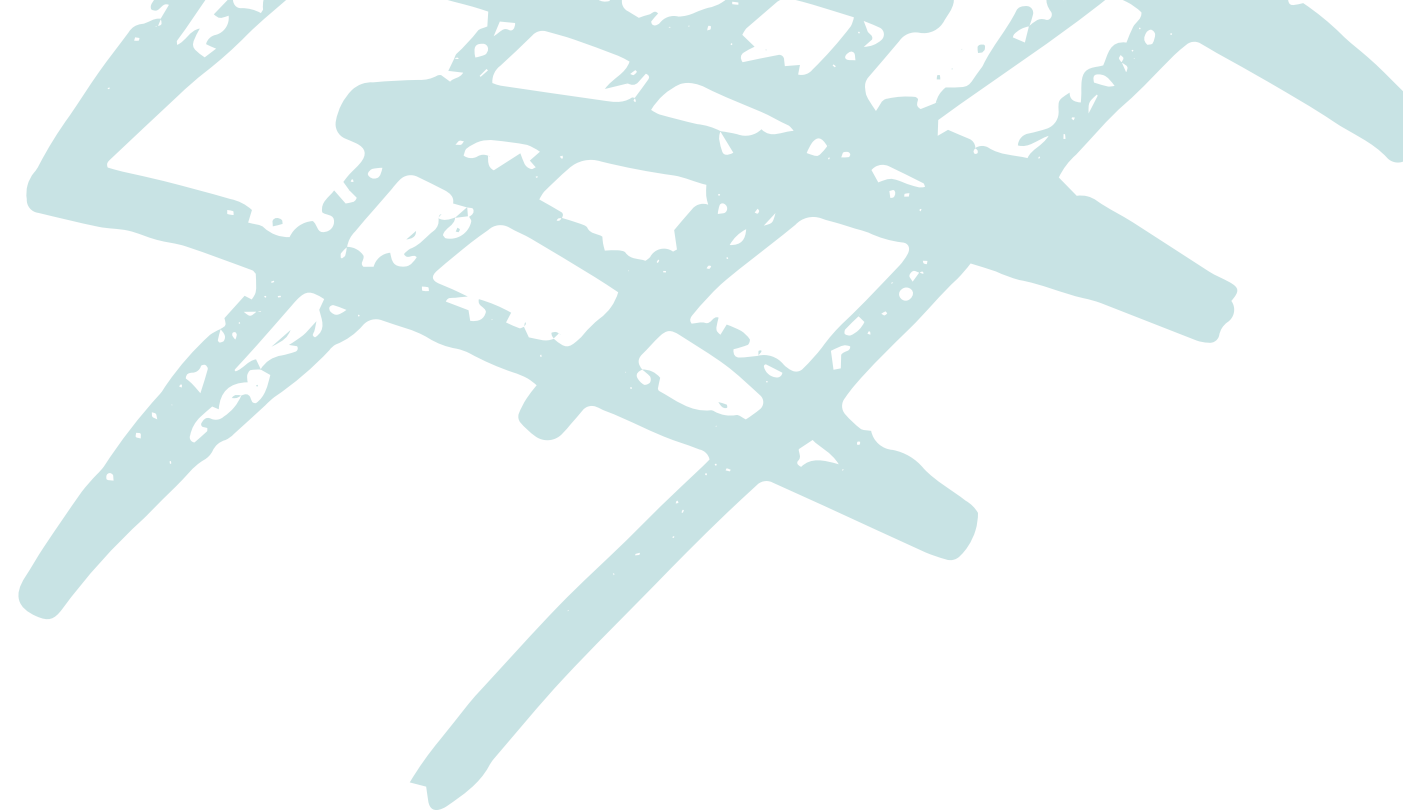
“toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador



### 3. Discriminación Laboral

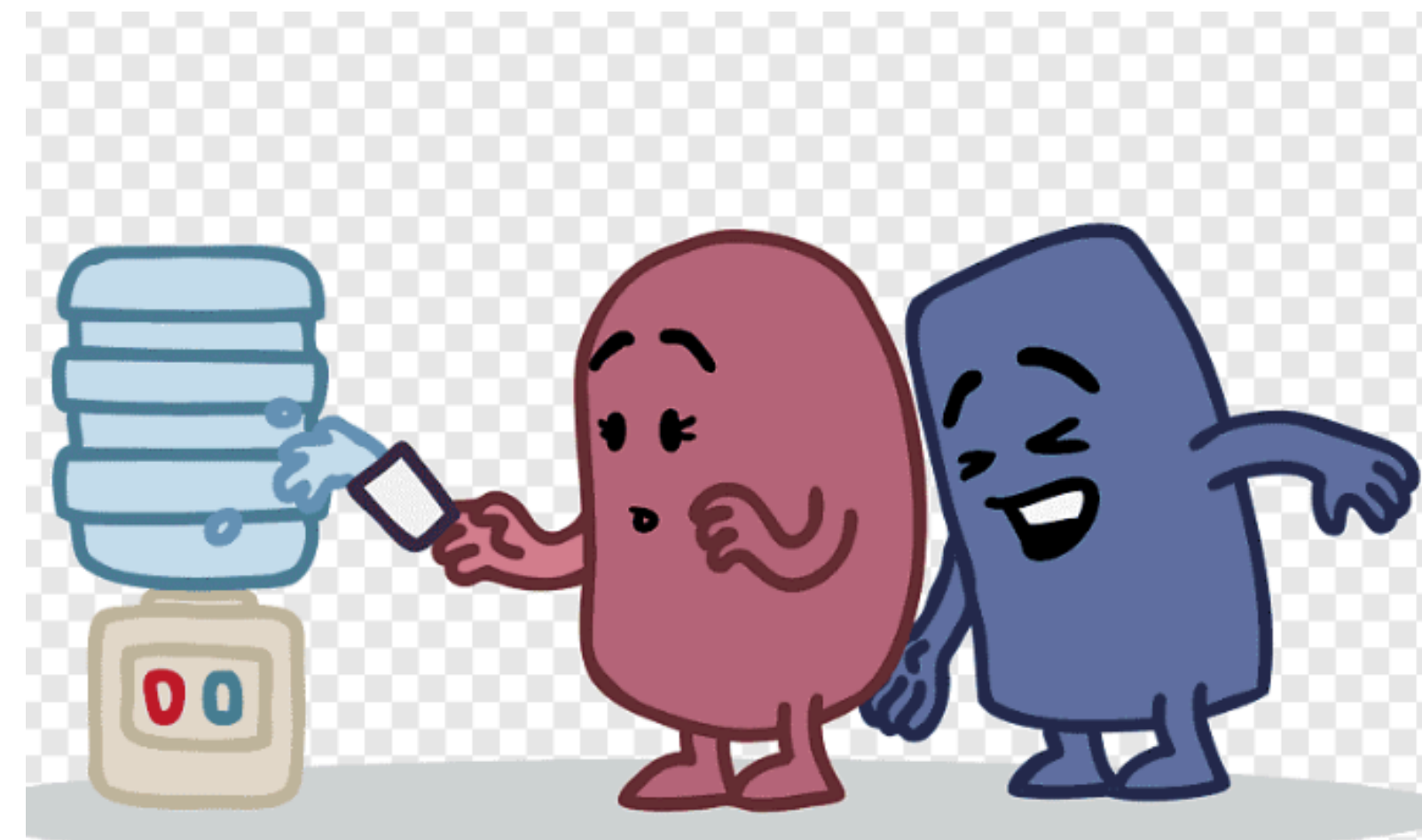
“todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.





#### 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"



**OIT**

## **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!**

