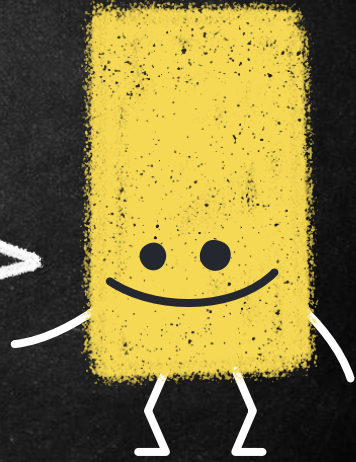
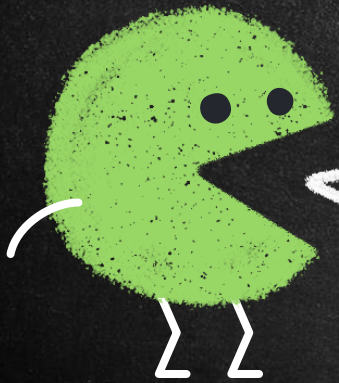


COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



¿QUÉ ES CONVIVENCIA?

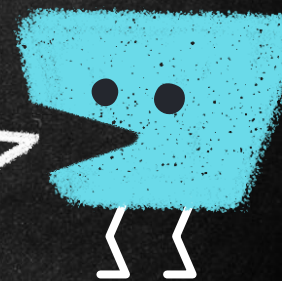
Convivencia es la acción de convivir, vivir en compañía de otro u otros.

Implica que un grupo de personas sabe existir forma pacífica y armoniosa en un mismo espacio.

Para facilitar la convivencia se deben acordar y respetar reglas que reconozcan las necesidades y responsabilidades del grupo y sus miembros.

El ambiente laboral es un contexto de convivencia donde sus miembros deben trabajar juntos, donde hay intereses laborales en común pero no necesariamente relación de amistad. Esto implica que hay potencial para tener diferencias y conflictos que dificulten la convivencia y por ellos en este espacio laboral es importante acordar, respetar y mantener las reglas definidas para el grupo.

Los manuales de convivencia, los reglamentos internos de trabajo e incluso el reglamento de seguridad industrial, definen los derechos y los deberes de los trabajadores, las formas de cuidado de sí mismo y de otros, los límites y responsabilidades de cada uno para consigo mismo y para con los compañeros, de modo que cumplir estas normas y acuerdos facilitará la convivencia.



MI ROL ACTIVO FRENTE A LA CONVIVENCIA Y LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

1

Reconocer nuestras propias emociones y reconocer las emociones del otro

2

Aplicar nuestros valores personales de respeto, honestidad, tolerancia, etc. En nuestro actuar diario, lo que decimos, lo que hacemos.

3

Antes de reaccionar, pensar. Las personas nos equivocamos y hacemos o decimos cosas que dañan a otros, aun cuando esa sea la intención, depende de nosotros tomarlo personal y crear un conflicto o resolverlo sin agrandar la situación.



4

Cuida la imaginación y evita las suposiciones, apégate a los hechos. Debemos evitar suponer cosas sobre los comportamientos de los otros, pues genera malentendidos.

5

Ser asertivo, expresar lo que siento, lo que necesito, con respeto, entendiendo también la necesidad del otro y respetando la diferencia.

TENER EN CUENTA ESTAS CINCO PAUTAS DE COMPORTAMIENTO TE AYUDARÁ A EVITAR QUE LAS DIFERENCIAS Y LOS CONFLICTOS ESCALEN A UN NIVEL DE ACOSO.



NOSOTROS SOMOS TU COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL!



Principales



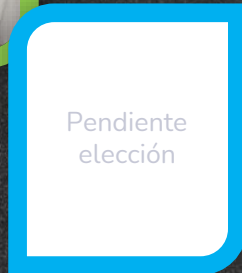
Suplentes



Principales



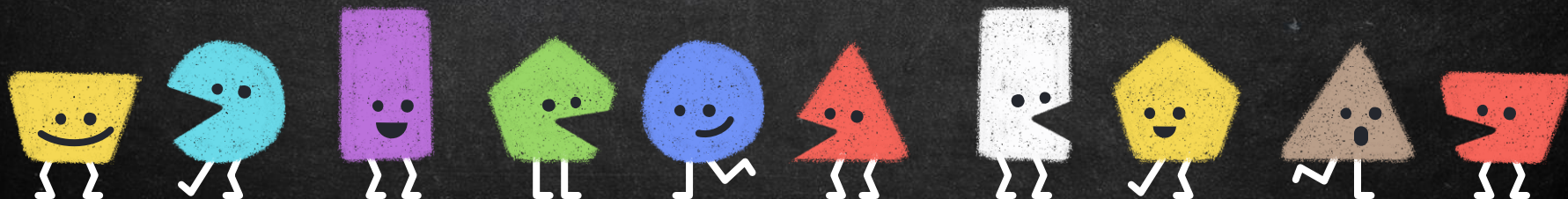
Suplentes



Elegidos por los trabajadores

Elegidos por el empleador

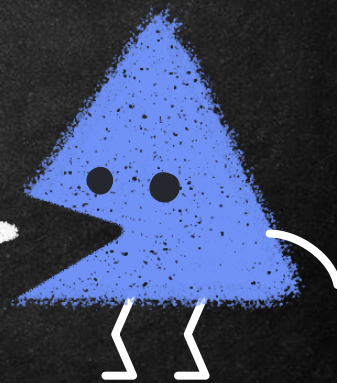
Cuenta con nosotros, porque nosotros contamos contigo!



QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

En Colombia es la Ley 1010 de 2006 la que desde un punto de vista jurídico define qué es el acoso laboral:

- “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.” (Artículo 2 de la ley 1010 de 2006)
- La ley establece que para que un comportamiento sea calificado como Acoso Laboral debe tener una intención de hacer daño, una continuidad y debe poderse demostrar.
- La ley mira el Acoso Laboral más allá de las características de las relaciones humanas, de la convivencia y las dificultades que se presentan entre las personas, considera que un acoso laboral debe evidenciar conductas repetitivas de detrimento y daño hacia el otro, conductas que van más allá de discusiones o diferencias de opinión con los compañeros o con el jefe.



Y CUALES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL?

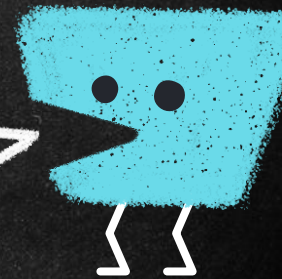
7

Maltrato laboral

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación



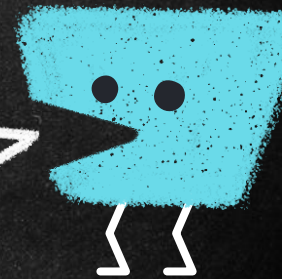
Y CUALES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL? ⁸

Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



Y CUALES SON LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL?

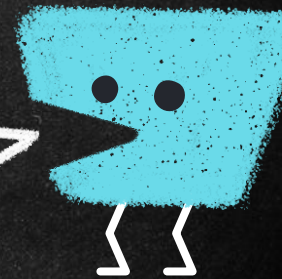
⁹

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



CONDUCTAS REPETITIVAS QUE PUEDEN SER ACOSO LABORAL ARTICULO 7 LEY 1010 DE 2006

ACTOS DE AGRESIÓN FÍSICA

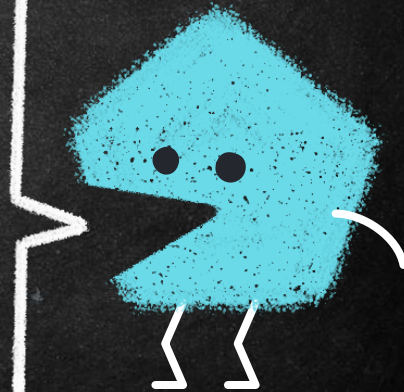
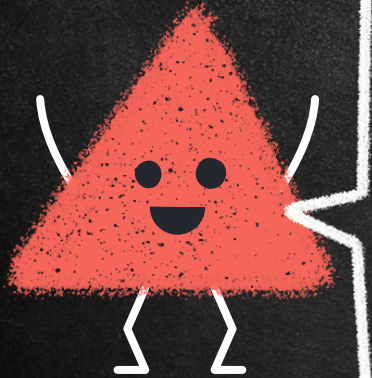
TRATO DISCRIMINATORIO EN CUANTO A DERECHOS
LABORALES

EXPRESIONES ULTRAJANTES O INJURIOSAS: HERIR U
OFENDER DE OBRA O DE PALABRA.

ALUSIÓN PÚBLICA DE HECHOS DE LA INTIMIDAD DE
LA PERSONA

COMENTARIOS HOSTILES Y HUMILLANTES DE
DESCALIFICACIÓN PROFESIONAL DELANTE DE COMPAÑEROS
IMPOSICIÓN DE DEBERES CLARAMENTE EXTRAÑOS A LAS
OBLIGACIONES LABORALES

DENUNCIAS DISCIPLINARIAS SIN FUNDAMENTO
BURLAS SOBRE APARIENCIA FÍSICA O FORMA DE VESTIR
DESCALIFICACIÓN HUMILLANTE SOBRE PROPUESTAS
U OPINIONES DELANTE DE COMPAÑEROS
NEGATIVA DE SUMINISTRAR MATERIALES O
INFORMACIÓN INDISPENSABLE PARA EL TRABAJO



CONDUCTAS QUE **NO** SON ACOSO LABORAL :
ARTICULO 8, LEY 1010 DE 2006

EXIGENCIAS Y ÓRDENES PARA MANTENER LA DISCIPLINA EN
LA FUERZA PÚBLICA

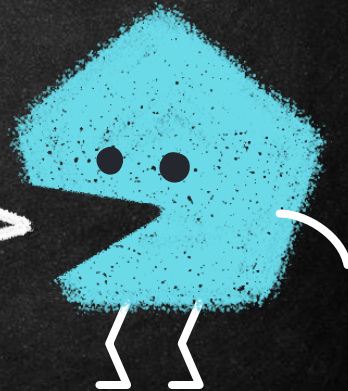
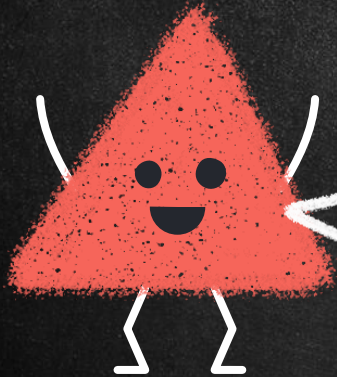
LA EVALUACIÓN LABORAL DE SUBALTERNOS SEGÚN
INDICADORES OBJETIVOS Y GENERALES DE RENDIMIENTO
ACTOS DIRIGIDOS A MANTENER LA DISCIPLINA POR PARTE
DE LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS

COMUNICACIONES ESCRITAS ENCAMINADAS A MEJORAR EL
SERVICIO, A SOLICITAR EXIGENCIAS TÉCNICAS, MEJORAR LA
EFICIENCIA LABORAL,

FORMULACIÓN DE EXIGENCIAS RAZONABLES DE FIDELIDAD
LABORAL O LEALTAD EMPRESARIAL O INSTITUCIONAL

LA SOLICITUD DE CUMPLIR DEBERES EXTRAS DE
COLABORACIÓN CON LA EMPRESA CUANDO SEAN
NECESARIOS PARA CONTINUAR EL SERVICIO

LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS PARA DAR POR
TERMINADO EL CONTRATO CON JUSTA CAUSA
CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL
TRABAJO



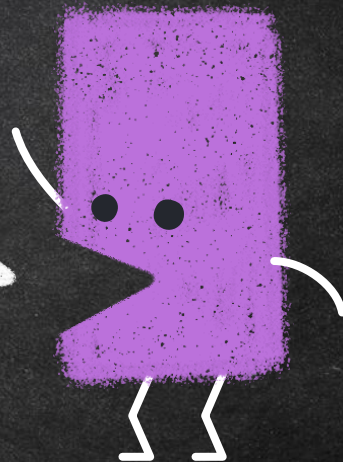
“

¿Cuál es el propósito del Comité de convivencia?

Las normas colombianas definen que un mecanismo de prevención e intervención de presuntos casos de acoso laboral es el

Comité de convivencia. El comité está conformado por dos partes, una parte del empleador y otra parte de los trabajadores.

Los participantes por parte de los trabajadores son elegidos por votos de los trabajadores.

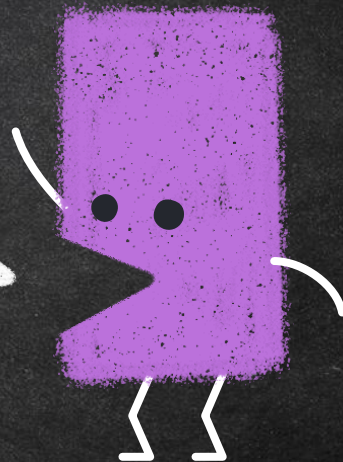


“

La función principal del comité consiste en:

Recibir las quejas de posible acoso laboral, escuchar a las dos partes y buscar una conciliación entre las mismas, definir acuerdos de convivencia y hacer seguimiento al cumplimiento de dichos acuerdos.

Si en algún momento un trabajador considera que se encuentra en una situación de acoso laboral, que cumple con las características definidas en la Ley 1010 de 2006, puede acudir al Comité de Convivencia de la empresa para denunciar la situación y solicitar al comité intervenir su caso.



FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (RESOLUCIÓN 652 DE 2012):

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.



FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (RESOLUCIÓN 652 DE 2012):

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.



FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (RESOLUCIÓN 652 DE 2012):

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



¿A QUÉ NOS REFERIMOS CON CONFLICTO?

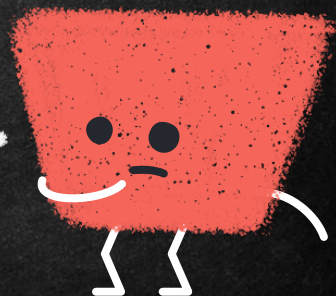
Los seres humanos somos todos diferentes, sea por nuestra cultura, educación, intereses, necesidades, etc.

Éstas diferencias de intereses pueden darse entre dos o más personas, y pueden generar reacciones que van desde un disgusto hasta actos de violencia.

Cada parte involucrada en un conflicto aporta sus expectativas, intereses, emociones, actitudes y comportamientos, por ello al hablar de un conflicto no se debe adjudicar a una sola parte el problema, sino que es un evento donde participan todas las partes involucradas.

Ante tantas diferencias es fácil que se presenten desencuentros o malentendidos que generen emociones negativas y por lo tanto oposición entre las personas.

Los conflictos son parte natural de las diferencias entre las personas, pero deben ser resueltos y manejados por cada parte involucrada sin incrementar la distancia y el deseo de daño hacia el otro.



¿QUÉ PODEMOS HACER FRENTE AL CONFLICTO?

18

Las normas colombianas definen que un mecanismo de prevención e intervención de presuntos casos de acoso laboral es el Comité de convivencia. El comité está conformado por dos partes, una parte del empleador y otra parte de los trabajadores. Los participantes por parte de los trabajadores son elegidos por votos de los trabajadores.

La Negociación: Implica una discusión entre las dos partes con el propósito de llegar a un acuerdo.

La Mediación (variación de la negociación), en la que uno o más asesores externos ayudan a las partes a llevar a cabo su discusión por cauces determinados.

S

W

Comunicarnos de manera efectiva, saber Escuchar y ser respetuosos.

Hasta llegar al mutuo acuerdo!

Tu eres parte Activa de la Sana Convivencia y El Buen Trato

O

T

Necesitamos conocernos, reconocer nuestras propias emociones primero para luego poder manejar las emociones involucradas en una situación. escuchar con atención, analizar y entender que pasa, facilitar una interacción efectiva, con una buena actitud, buscar y aplicar la mejor solución.

¿QUÉ SON LAS RELACIONES HUMANAS?

1

Las relaciones humanas, son las relaciones entre las personas, son contactos en los que el otro importa como persona, considerando sus emociones, sus pensamientos, sus aportes.

2

Las relaciones humanas se basan en reglas creadas y aceptadas por las personas, son el centro cualquier proceso de cooperación y desarrollo humano.

3

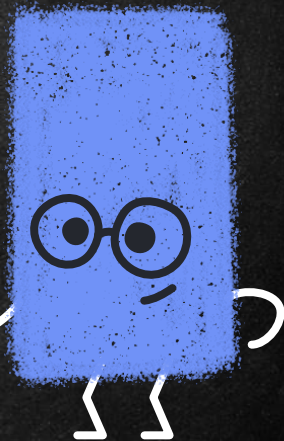
Los seres humanos hemos sobrevivido como especie debido a los lazos que creamos entre nosotros que facilitan la solución de problemas, el intercambio de ideas y el apoyo social.



¿CUÁLES SON LAS BASES DE LAS RELACIONES HUMANAS?

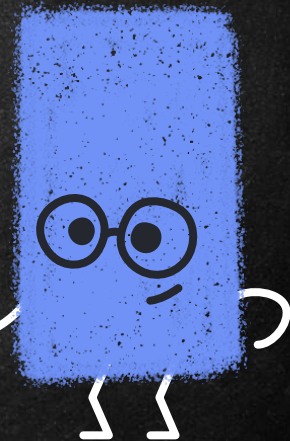
Las Relaciones Humanas están reguladas por **reglas definidas** por las personas. Esas reglas establecen aquello que es permitido y aceptado dentro de la interacción social.

Acciones diarias aparentemente simples como saludar, despedirse, pedir un favor, dar las gracias, ser puntual, pedir permiso, no coger cosas ajenas, etc. son una muestra de las reglas de relación social acordadas entre las personas y el valor estas asignan a su trato con otros.



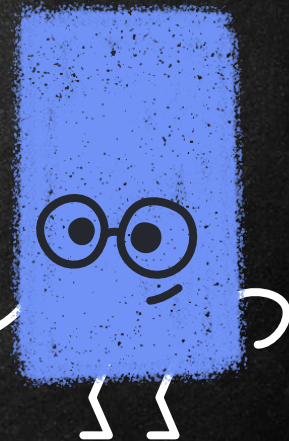
¿CUÁLES SON LAS BASES DE LAS RELACIONES HUMANAS?

Los Valores, son las características o cualidades que se asignan a las personas o las cosas y que conducen al individuo a asumir ciertas conductas o actitudes. La base de la calidad de nuestras relaciones humanas está definida por los valores que cada persona tiene, el valor que cree tiene él mismo y tienen las personas que le rodean. Estos valores se hacen evidentes en la forma como tratamos a otros, como les hablamos y les ayudamos. Las cualidades de nuestras relaciones humanas manifiestan nuestros valores.



¿CUÁLES SON LAS BASES DE LAS RELACIONES HUMANAS?

La Actitud, es una forma de respuesta aprendida, hacia a alguien o algo, y que tiene su origen en las creencias y los valores. La actitud está compuesta por lo que se piensa, lo que se siente y lo que se manifiesta de los pensamientos y las emociones, es decir, el comportamiento. Es nuestra actitud hacia otros lo que ellos perciben en nuestras palabras, en el tono de voz que usamos y en nuestros gestos. Una actitud positiva facilita las relaciones y evita conflictos, una actitud negativa puede generar rechazo o iniciar una discusión o generar un disgusto.





GRACIAS

Fuente: Cartilla Informativa para el trabajador

Programa Prevención del Acoso Laboral.

Colmena Seguros

