

ACOSO LABORAL = MOBBING

¿Qué es?

Modo de relación interpersonal de forma negativa dentro de una organización, buscando perjudicar la vida de otra persona.

¿Qué busca?

Infundir miedo, intimidación, angustia, perjuicio, desmotivación y/o renuncia.



¿QUIÉN PUEDE PROPICIAR EL ACOSO LABORAL?

Jefe superior

Compañero de trabajo

Subalterno



Maltrato

- Todo acto de violencia contra la integridad.
- Toda acción verbal injuriosa o ultrajante.

Persecución

- Carga excesiva de trabajo.
- La descalificación

Discriminación

Trato diferenciado por razones de:

Raza
Género
Preferencia política
Origen familiar o nacional
Credo religioso

Inequidad

- Imposición de deberes diferentes a las obligaciones laborales

Entorpecimiento

- Toda acción a obstaculizar la labor, hacerla más molesta y retardarla con perjuicio del trabajador.

¿CUÁLES CONDUCTAS NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL?

Formulación de circulares o memorandos para solicitar exigencias técnicas o de mejora eficiente en la labor.

Cumplimiento de compromisos establecidos por la organización.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.

Cumplimiento de horarios.

Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral y lealtad empresarial.



DIFERENCIA ACOSO LABORAL DEL ACOSO SEXUAL

Acoso sexual

Conducta delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, acoso físico o verbal con fines sexuales no consentidos.

Acoso laboral

Relación interpersonal de forma negativa dentro de una organización, buscando perjudicar la vida de otra persona.



¿A QUIÉN RECURRRIR CUANDO SE PRESENTA ALGUNA SITUACIÓN DE ACOSO?

Puedes dirigirte a un integrante y solicitar el formato para instaurar la queja y seguir con el debido proceso.



Andrea Orozco

Psicóloga Organizacional



Juliana Monsalve

Aux. Tesorería



Tatiana Hurtado

Aux. Administrativa Bogotá



Tatiana Marín

Líder de Módulo



Andrés Mazo

Aux. Contable



Mariana Gómez

Comunicadora interna



Katerin Payares

Aux. Logística



Paula Coronado

Coordinadora de Calidad

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS EN CASO DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

- 1 Instaurar queja:** debes solicitarle a un integrante del Comité de Convivencia el formato para la formulación de la queja, debes tener en cuenta que no se recibirá ninguna queja de manera anónima ni verbal.
- 2 Recepción de la queja:** el miembro del Comité de Convivencia Laboral (CCL) que haya recibido la queja, informará al resto del Comité sobre la recepción de esta y contactará en un plazo máximo de 5 días hábiles a quien la haya instaurado, para profundizar en la información y las evidencias disponibles.
- 3 Revisión de la queja por presunto acoso laboral:** El comité de convivencia, se encargará de evaluar la queja, y revisar si puede constituir una conducta de acoso laboral y de ser necesario activar el proceso de investigación de presunto acoso laboral.
- 4** Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en la revisión de la queja que NO constituye una conducta de acoso laboral y no se requiere la apertura de un proceso de investigación, se le informará al empleado por correo electrónico, argumentando la decisión adoptada y en caso tal de ser necesario, se trasladará el proceso a nivel disciplinario.

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS EN CASO DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

- 5** Si la información relacionada en la queja por presunto acoso laboral puede considerarse una conducta de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral desarrollará la investigación para determinar las acciones procedentes en función de las pruebas recogidas.
- 6** Durante el proceso de investigación, el Comité de Convivencia será el encargado de escuchar a las partes involucradas, determinando planes de acción, compromisos y seguimientos y plan de mejora en conjunto. Adicionalmente, se podrá activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.
- 7** El CCL hará seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejorar y a las recomendaciones realizadas a las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS EN CASO DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

- 8** En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, se identifique un incumplimiento al plan de mejora, a las recomendaciones dadas, o que la conducta persista, el Comité de Convivencia dará el caso por cerrado, y el empleado podrá presentar la queja ante el Inspector de Trabajo.
- 9** **Documentación:** Toda la documentación relacionada con formulación de quejas, inquietudes y la atención de los casos será archivada de manera física y digital en un sitio con acceso exclusivo para los miembros del Comité.

