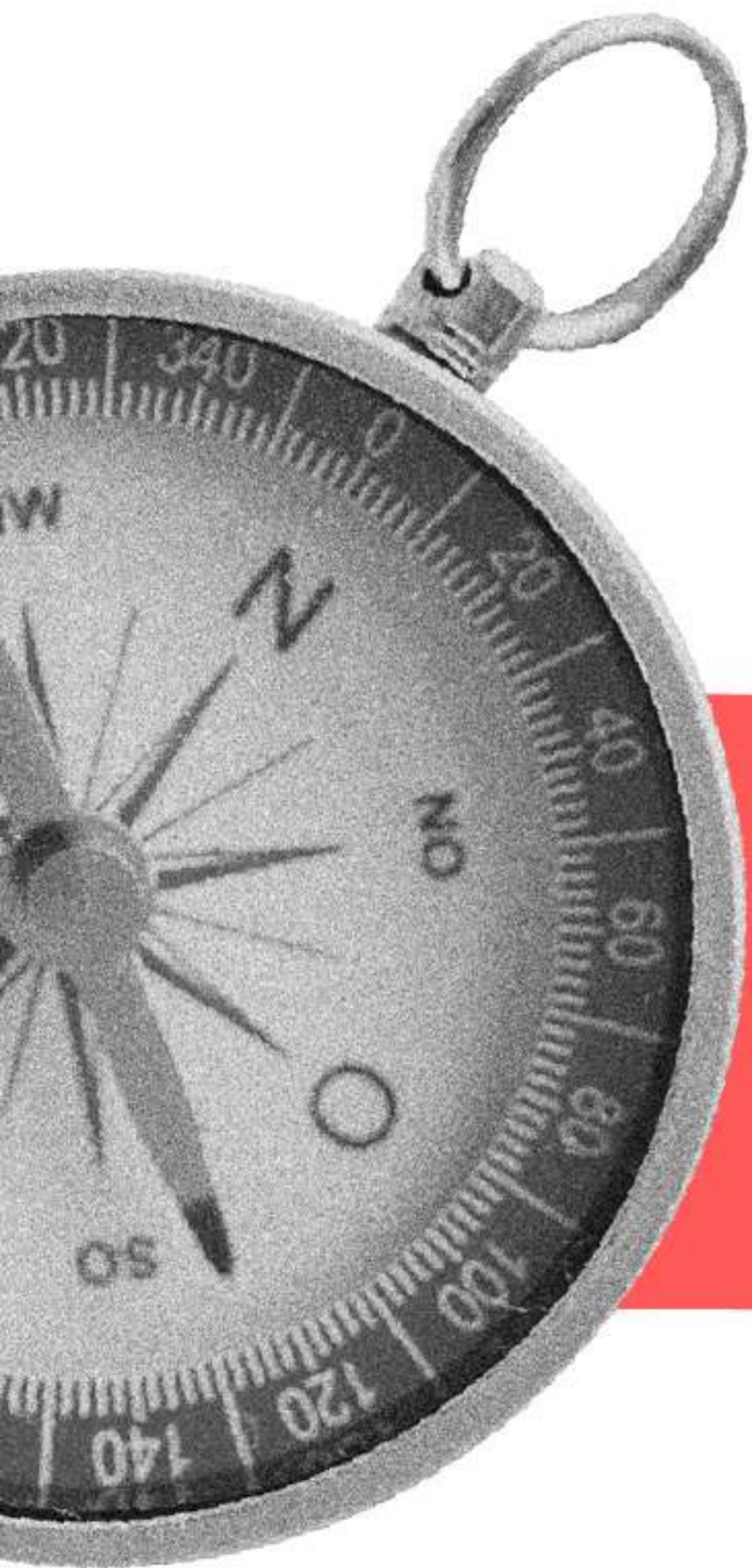




**MU
TAN
TE**



GUÍA PARA ENTABLAR UNA CONVERSACIÓN SOBRE EL ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO

Construida junto a Maria Eugenia Londoño, psicóloga experta en gestión humana y factores de riesgo psicosocial.

#HABLEMOSDEACOSOLABORAL



**MU
TAN
TE**

**¿CREES QUE ES DIFÍCIL PONER SOBRE LA MESA
ESTA CONVERSACIÓN? ¿POR QUÉ?**

#HABLEMOSDEACOSOLABORAL



¿QUÉ MÁS SE PUEDE HACER?

DISMINUIR LA DISTANCIA DE PODER

En algunos casos donde las relaciones de trabajo son muy verticales se les otorgan derechos y se les quitan deberes a las personas que tienen más poder, y viceversa.

VISIBILIZAR Y NO NORMALIZAR

Situaciones como la sobrecarga laboral, el trabajo en horarios no consensuados, los chistes violentos y burlas.

¿POR QUÉ?

LOS OBJETIVOS DE ESTOS ESPACIOS DE CONVERSACIÓN SON:

- * Construir una organización donde no exista tolerancia sobre el acoso laboral.
- * Sensibilizar a todas las personas sobre el tema de acoso e informar sobre qué hacer en caso de que estas situaciones ocurran.
- * Consolidar de a poco una cultura de buen trato, no acoso y no tolerancia frente al acoso.



¿CÓMO?

Estos son los puntos clave que se deberían tener en cuenta en un espacio que tenga como objetivo conversar sobre este tema:

- * Responder preguntas básicas como qué es el acoso y qué conductas lo constituyen.
- * Pactar las expectativas que se tienen con respecto a la forma en la que se relacionan las personas en el espacio laboral.
- * Exponer las instancias que existen para abordar los casos de acoso laboral. Por ejemplo, en todas las organizaciones debe existir un Comité de Convivencia Laboral*, el cual se encarga de recibir los casos de acoso.
- * Dar a conocer rutas de atención psicológica y jurídica para tratar estos casos.

*Este Comité fue creado con la ley 1010 de 2006, llamada Ley de Acoso Laboral.

¿QUIÉNES?

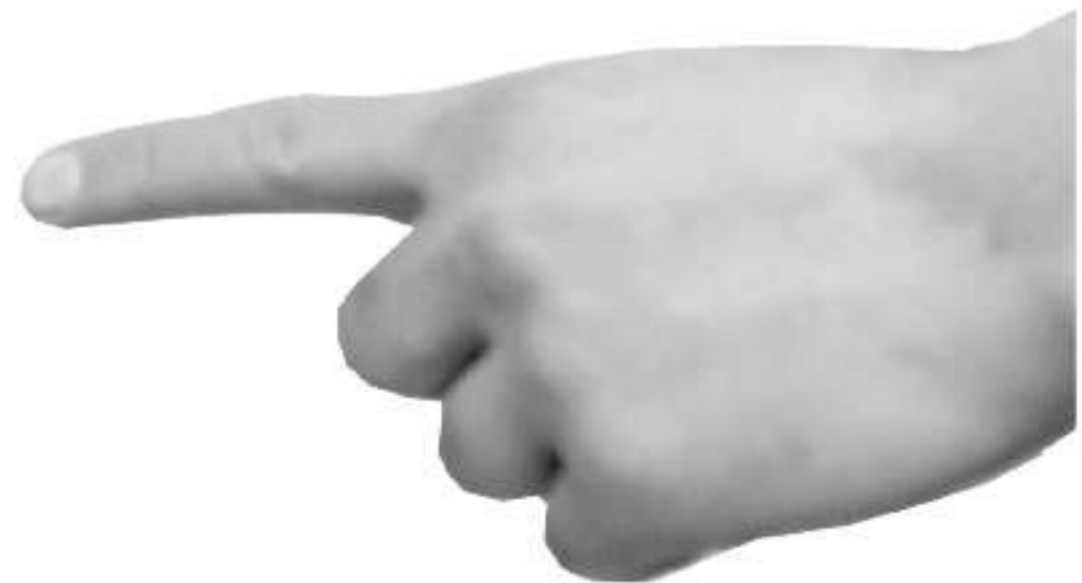
TRABAJADORES

LÍDERES DE LOS EQUIPOS

JEFES Y ALTOS DIRECTIVOS

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Son los líderes y las personas que ocupan cargos medios quienes, en muchas ocasiones, pueden identificar más fácilmente una conducta de acoso y contribuir a pararla. Los jefes y altos directivos pueden ser los agresores como una consecuencia de su abuso de autoridad.



¿CUÁNDO?

Es importante que se haga de manera preventiva y no esperar a que se constituya una situación de acoso para conversar e informar sobre estas conductas.

