
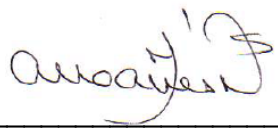


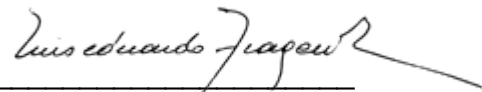
GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

Elaborado por: 

Carmen Elisa Giraldo
Gerente HSEQ

Revisado por: 

Alba Inés Naranjo
Jefe de Recursos Humanos

Aprobado por: 

Luis Eduardo Aragón Rangel
Gerente Nacional

GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

CONTROL REVISIONES

REVISIÓN	OBSERVACIONES	FECHA DE APROBACIÓN
01	Original	Nov 04 de 2016

GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

1. OBJETIVOS

Definir las actividades a seguir para la prevención del acoso laboral.

Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia

Fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica en todas las oficinas y dependencias de GERS S.A.

3. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad por la prevención del acoso laboral recae sobre los departamentos de Gestión Humana y el de Gestión Integral y cuenta con el apoyo de la Gerencia y la Presidencia de GERS. El comité de Convivencia es el mecanismo de conciliación previsto para el tratamiento inicial de estas conductas.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo¹.

¹ Artículo 2º ley 1010 de 2006

GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

5. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral se manifiesta mediante las siguientes acciones:

- Maltrato laboral: Acto de violencia física o verbal
- Persecución laboral: Actos reiterados con evidente arbitrariedad y el propósito de inducir la renuncia del trabajador
- Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, origen familiar o social, religión, preferencia política, género, edad, que carezca de racionalidad desde el punto de vista laboral
- Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar la realización de la labor o retardarla con perjuicio para el trabajador.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento mínimo de requisitos de seguridad.

Nota: Las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son están descritas en los artículos 7 y 8 de la ley 1010 de 2006.

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física independientemente de sus consecuencias
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con alusión a su raza, género, origen familiar, preferencia política, estatus social
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados ante los compañeros de trabajo

GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

- Las injustificadas amenazas de despido expresadas ante los compañeros de trabajo
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir
- La descalificación humillante de las propuestas de trabajo hecha en público
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas
- La imposición de deberes y exigencias ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
- La exigencia de laborar en horarios excesivos
- Los cambios sorpresivos del turno laboral sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa
- El trato notoriamente discriminatorio en relación con los otros empleados de la empresa
- La negativa a suministrar materiales y/o información absolutamente necesarios para la ejecución del trabajo
- La negativa plenamente injustificada a otorgar permisos, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales y reglamentarias para obtenerlos
- El envío de anónimos, llamadas, mensajes, con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio
- El sometimiento a una situación de aislamiento social

7. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ACOSO LABORAL

La primera instancia para afrontar las situaciones de acoso es el comité de convivencia (ver procedimiento PR-057).

La persona que se considere víctima de acoso laboral puede presentar una queja describiendo la situación presentada en el RG-057-01.

Esta queja se presenta al comité de convivencia que llevará a cabo una reunión por separado con cada una de las partes y posteriormente, los citará para llegar a una

GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

conciliación. En esta reunión se establecerán compromisos y acuerdos encaminados a que la situación no se vuelva a presentar. Los compromisos se dejarán consignados en el RG-057-02 y serán firmados por las dos partes.

Los resultados de la reunión y los datos presentados serán tratados de manera confidencial por los miembros del comité de convivencia.

8. ACCIONES A TOMAR

El comité de convivencia recomendará a la dirección de la empresa las acciones a seguir y propondrá actividades encaminadas a mejorar las capacidades para solución de conflictos. Igualmente, hará un reporte trimestral de los casos presentados en el período.

Las decisiones que se tomen deben estar enmarcadas en las disposiciones legales tanto de la ley 1010 de 2006 como de otras relacionadas con el tratamiento de conflictos laborales.

El procedimiento PR-057 explica el funcionamiento y reglamento de operación del comité de convivencia y sus documentos asociados.

9. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

Los departamentos de Gestión Humana y Gestión Integral planearán y llevarán a cabo de manera conjunta, actividades encaminadas a prevenir la aparición de situaciones de acoso laboral. Entre estas acciones están:

- Formación para la comunicación efectiva
- Actividades de integración entre los integrantes de las sedes de GERS
- Programa de bienestar

Archivo: PR-037 Prevencion de acoso laboral	Copia No 2	Página 6 de 5
---	------------	---------------

GERS	PROCEDIMIENTO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	PR - 037	
		Revisión No: 01	Fecha: de aprobación Nov 8 de 2016

- Ejecución de la política de bienestar laboral y social
- Evaluación de clima laboral

10. REGISTROS

RG-057-01 RESEÑA DE LA PRESUNTA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

RG-057-02 ACTA DE CONCILIACIÓN