



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

GUIA DEL EMPLEADOR

**Programa Prevención de la Violencia
Laboral, Sexual y de Género**



**Positivamente
más**



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MAS

Guía del Empleador

Programa prevención de la violencia laboral, sexual y de género

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica
Luana Betsy Polo Cortés
Ps. Profesional Especializada
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Guía del Empleador-Programa prevención de la violencia laboral, sexual y de género”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “<https://psicoboxpositiva.com/programa-de-prevencion-de-la-violencia-laboral-sexual-y-de-genero>”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

ISBN:

CONTENIDO

Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	7
Componente Organizacional Programa Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género	7
Componente Humano Programa Prevención De La Violencia Laboral, Sexual Y De Genero	8
Alcance	8
Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial	8
Programas	10
Programa Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género	12
Metodología del Desarrollo del Programa Acoso Laboral, Violencia Sexual y de Género dentro de los SG-SST	13
Fase 1: Revisión Resultados Nivel de Desempeño Psicosocial	14
Fase 2: Población Programa de Acoso Laboral, Violencia Sexual y de Género	15

Fase 3: Prediagnóstico	17
Fase 4: Generación de hipótesis de negocio	21
Fase 5: Evaluación Inicial	25
Fase 6: caracterización de la población	26
Fase 7: Acciones de Intervención	28
Fortalecimiento Competencias Organizacionales	29
Fortalecimiento de competencias humanas	38
Fase 8: Indicadores de medida:	41
Fase 9: Inicio de nuevo ciclo con nuevos trabajadores	43
Apéndices	44
Apéndice A. Ficha Técnica-Nivel de Desempeño Psicosocial	44
Apéndice B. Matriz participantes para Evaluación de madurez de la gestión del riesgo psicosocial	45
Apéndice c. Matriz Participantes Programas De Intervención	45



Objetivo General



Brindar a los representantes empresariales, coordinadores del SG-SST y/o directores de Talento Humano o quienes hagan sus funciones, herramientas para la gestión del Programa de prevención de la violencia laboral, sexual y de género, que permitan desde nuestro modelo de abordaje en salud psicosocial orientar acciones realizables en la empresa a corto y mediano plazo.

La implementación de este programa busca generar capacidades técnicas en los equipos de trabajo, asegurar procesos de transformación hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y en general, MÁS humana. Que cuente con la madurez y desempeño que hoy exige el mundo laboral.

¡Bienvenidos a Positivamente Más!

Objetivos Específicos

Componente Organizacional Programa Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía del Programa, para materializar las acciones organizacionales a implementar a partir del ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer la herramienta Psicobox para identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional de la empresa. Esto con el fin de priorizar las acciones a desarrollar en el plan de trabajo y proyectar de manera escalonada logros realizables hacia una cultura más equitativa e igualitaria.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo, objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno al fortalecimiento en la prevención de la violencia laboral, sexual y de género, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados a través de compromisos que aseguren el avance corporativo en una línea de tiempo en torno a los cambios a implementar.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de la definición de indicadores de gestión hacia la transformación cultural deseada.
- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas.

Componente Humano Programa Prevención De La Violencia Laboral, Sexual Y De Género

Definir los grupos poblaciones que participarán en el desarrollo de la implementación del programa con miras a fortalecer las competencias humanas en el marco de la prevención de la violencia laboral, sexual y de género.

Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones participantes y definir todos los aspectos operativos de las jornadas.

Permitir los tiempos de implementación que requiere el programa para la generación de competencias en los colectivos poblacionales.

Alcance

Representantes Legales, directores de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la operativización del programa (Apéndice A. Ficha Técnica-Nivel de Desempeño Psicosocial).

Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresarial la ARL Positiva Compañía de Seguros presenta dos estrategias que busca optimizar el desempeño psicosocial de la empresa. La primera es el Programa prevención de la violencia laboral, sexual y de género, un programa que propicia un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde todos los empleados se sientan respetados, valora-

dos y protegidos. Conocer el programa permite comprender y favorecer la implementación efectiva del mismo. La segunda, es la evaluación de la madurez en la gestión organizacional del riesgo psicosocial que permite definir las dimensiones que aportarán a mejorar la capacidad organizacional para vincular la sana convivencia y prevención de la violencia laboral, sexual y género en la organización.

En ese orden de ideas, se ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, que ha sido diseñado para medir la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial. Esta es una herramienta que permite conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial y conocer el nivel de impacto alcanzado. El propósito es contar con información para articular las estrategias, las necesidades, la realidad empresarial y las posibilidades de realizar ajustes para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados internamente en la empresa. Además, la herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de violencia laboral, sexual y de género.

Esta herramienta, como otras, estará disponible en el Psico-box y su aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes centrales, el empleado y el empleador:



La aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitan orientar tanto aportes al tema de violencia laboral, sexual y de género, como a toda la gestión psicosocial que se desee implementar en la empresa.

Los resultados de la Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial van encauzar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial del programa que se vaya a implementar. En este momento contamos con 7 Programas.

Programas

- **Programa de Prevención de la violencia laboral, sexual y de género** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de Equidad, Igualdad con enfoque de Género en el SG-SST** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).



La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente y pertenecientes a los diferentes niveles de la organización. Incluyendo personal administrativo y operativo.



- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo Consciente** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional** (grupos de 25 a 50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

Responsabilidad de la empresa

Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros se pueda generar el enlace de evaluación se requiere por parte de la empresa contar con un Excel (Matriz participantes para Evaluación de madurez de la gestión del riesgo psicosocial) que relacionen los datos de las personas que van a participar, empleados y directivas, indicando: nombre, apellido, cargo y correo electrónico.(Apéndice B)

Programa Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

El programa de prevención de la violencia laboral, sexual y de género cuenta con una evaluación previa sobre la violencia laboral, sexual y de género. Esta es una herramienta crucial para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para promover la sana convivencia en diferentes ámbitos del entorno laboral. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y abordar así los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Intervención

El proceso de intervención requiere dos horas por parte del empleador y seis horas por parte de los trabajadores en jornadas distribuidas en tres momentos de intervención con un grupo de 25 a 50 trabajadores. Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias

humanas con una metodología de microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos para la reflexión y ejercicios de prácticas saludables, en entre otros.

Responsabilidades de la empresa

Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros se pueda generar el enlace de evaluación se requiere por parte de la empresa contar con un archivo Excel (Apéndice C. Matriz Participantes Programas De Intervención) que relacione los datos de 25 a 50 personas que participarán en la implementación. También se requiere gestionar oportunamente las fechas para el desarrollo de los procesos de intervención tanto con los trabajadores como con la organización.

Metodología
del Desarrollo del Programa Prevención
de la violencia laboral, sexual y de género.

Fase 1

Revisión Resultados Nivel de Desempeño Psicosocial

De acuerdo a los resultados del instrumento de madurez psicosocial y revisando con detalle la dimensión asociada a violencia y acoso laboral, la empresa deberá realizar las acciones que se enuncian a continuación:

Análisis detallado de los resultados: Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.

Identificar áreas de enfoque: Definir las áreas críticas, esto es aquellas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención.

Elaborar un plan de acción: Desarrollar un plan detallado que aborde las categorías y dimensiones identificadas para mejorar. Este plan debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y limitado en el tiempo (objetivos SMART).

Establecer indicadores: Definir los indicadores para medir el impacto que generan las acciones que se van a implementar.

Fase 2

Población Programa de Prevención de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

Para asegurar el éxito y la efectividad en la implementación del programa es necesario que la empresa realice la selección de un grupo de 25 a 50 trabajadores. Dado que este programa está destinado a promover una sana convivencia y prevenir el acoso laboral se recomienda incluir a diversos grupos de la empresa. A continuación, se mencionan algunos grupos de trabajadores que podrían participar en un programa de este tipo:

Afectados o víctimas potenciales: Aquellas personas que puedan haber experimentado o estén en riesgo de sufrir acoso es crucial. El programa puede incluir estrategias de apoyo y orientación para estas personas.

Grupos de trabajo o equipos específicos: Aquellas personas que pertenezcan a equipos de trabajo específicos permitirían abordar dinámicas internas, mejorar la comunicación y fomentar relaciones saludables entre compañeros.

Empleados nuevos: Aquellas personas que hayan ingresado recientemente. Pues el programa permitirá establecer desde el principio las expectativas de comportamiento y promover una cultura de respeto desde el inicio de su trayectoria en la empresa.

Todos los empleados: Aquellas personas que tienen un vínculo laboral con la empresa, dado que la promoción de una cultura de respeto, tolerancia y convivencia saludable es responsabilidad de todos en la empresa.

Comité de Convivencia Laboral: Aquellas personas que pertenecen al comité encargado de manejar temas de convivencia. Sus integrantes deben participar activamente en el diseño y la implementación del programa. Esto asegura una coordinación efectiva y un enfoque más detallado.

Líderes y gerentes: Los líderes desempeñan un papel clave en la promoción de un entorno laboral seguro y respetuoso. Capacitar a los líderes en la prevención del acoso y la promoción de la convivencia saludable puede ayudar a establecer un compromiso en todos los niveles de la empresa.

Recursos humanos y departamento de bienestar: Aquellas personas que pertenecen a estos equipos pueden ser fundamentales en la implementación del programa, ya que gestionan las políticas, la formación y la gestión de casos relacionados con el acoso laboral.

Responsabilidades de la empresa:

Realizar la selección de un grupo integrado por 25 a 50 trabajadores. Quiénes participarán en la implementación del programa.

Fase 3

Prediagnóstico

Revisión fuentes de información

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información. Esta tiene como objetivo revisar procesos y estrategias implementadas por la organización y el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

Responsabilidades de la empresa

La empresa debe suministrar la documentación que se requiere de acuerdo al Programa de prevención de la violencia laboral, sexual y de género. Con el fin, de hacer un acompañamiento y acercamiento significativo respecto a la realidad organizacional. Dentro de la información que se requiere revisar esta:

- **Resultados de los últimos dos años de la evaluación realizada por la Batería riesgo psicosocial:** Resultados con niveles de riesgo en áreas críticas de acuerdo a sus dominios y dimensiones.
- **Resultado de evaluaciones realizadas en clima y/o cultura organizacional:** Variables que afectan la percepción que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, pueden incluir temas de acoso laboral, sexual y de género.

- **Resultados del desempeño globales de trabajadores de los últimos 3 años:** Metodologías, procesos de sensibilización, evaluaciones, resultados y retroalimentación de los procesos, planes de mejora y seguimiento a indicadores. En estos procesos puede haber sesgos en torno al tema de acoso laboral, sexual y de género.
- **Seguimiento ausentismo e incapacidades:** Registro de trabajadores que en el último año se han ausentando por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.
- **Perfil sociodemográfico:** Características principales de la población trabajadora para enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales y reconocer las. Necesidades específicas que pueden tener los trabajadores.
- **Matriz de seguimiento ausentismo e incapacidades:** Registro de trabajadores que en el último año se han ausentando por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.
- **Perfil sociodemográfico:** Características principales de la población trabajadora para enfocar acciones adecuadas y oportunas para el control de los riesgos laborales y reconocer las necesidades específicas que pueden tener los trabajadores respecto al Programa que se va a implementar.
- **Planes de carrera y ascensos:** Programas que permitan identificar los medios y espacios para potenciar el crecimiento del negocio mientras se profesionalizan las técnicas y aptitudes de los empleados y, evidencien la presencia o



ausencia de coherencia con la prevención del acoso laboral, sexual o de género.

- **Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial:** Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico, para dar cuenta de las actividades que se derivan de ahí, la población objetivo, los diagnósticos asociados a factores de riesgo psicosocial y si existen trabajadores en procesos de calificación o calificados por la ARL con una enfermedad laboral de origen psicosocial.
- **Selección de personal:** Protocolos del proceso de selección de personal, desde la fase del reclutamiento hasta el proceso de contratación con el fin de identificar criterios y objetivos que eviten el acoso laboral, sexual o de género.

- **Revisión de perfiles de cargo:** Perfiles de cargo permiten identificar si se encuentran diseñados según las competencias técnicas, profesionales y formativas. También reconocer características que puedan inducir algún tipo de acoso laboral, sexual o de género.
- **Casos de acoso laboral y gestión del comité de convivencia laboral:** analizar y evidenciar casos de acoso laboral, discriminación u otras situaciones que puedan afectar la convivencia en el trabajo.

Como mencionábamos anteriormente, esta revisión documental permite conocer la dinámica y cultura organizacional para tomar decisiones pertinentes. Se trata de articular el diseño de estrategias con las necesidades existentes. De esta manera, se garantiza la asertividad e impacto del programa. Es importante el suministro de la información por parte de la empresa para apoyar la fase diagnóstica y direccionar acciones ajustadas a las necesidades organizacionales.

Es preciso mencionar que la información se manejará con absoluta confidencialidad y que el propósito es el mejoramiento organizacional. El análisis de los datos obtenidos brindará herramientas para lograr identificar los recursos que la empresa dispone en la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.



Fase 4

Generación de hipótesis de negocio

Para el fortalecimiento de competencias organizacionales es importante que como empresa se identifiquen las hipótesis de negocio. Es decir, aquellos supuestos claves que se formulan sobre cómo ciertas acciones o intervenciones podrían impactar en la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este caso serán hipótesis asociadas a violencia laboral, sexual y de género. Lo anterior, es importante porque estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Para ello, es importante establecer una serie de preguntas de transformación que se relacionen con los indicadores corporativos. A continuación, se hacen algunas sugerencias:

- ¿Cuáles son los objetivos estratégicos de la compañía y cómo podrían facilitarse con la implementación de este programa?
- ¿Cuáles son los principales dolores a nivel de negocio? ¿Qué necesitan mejorar? Y ¿Cómo podría ayudar este programa a mejorarlos?
- ¿Cuál de estos indicadores de negocio se puede apalancar al mejorar las condiciones psicosociales a partir del programa que se va implementar?
- ¿Cómo proyecta que se materialice un impacto positivo en la empresa con este programa?
- ¿Cuál es la comprensión actual sobre la importancia de la prevención del acoso laboral la violencia sexual y de género en el entorno laboral y su impacto en el éxito empresarial?
- ¿Cómo crees que la sana convivencia puede influir en la cultura corporativa y en la dinámica de trabajo dentro de la empresa?
- ¿Qué desafíos se pueden anticipar ante la implementación del programa de prevención del acoso laboral la violencia sexual y de género?
- ¿Cómo considera la empresa que la prevención del acoso laboral la violencia sexual y de género puede afectar positivamente los indicadores clave de rendimiento y el éxito general de la empresa?
- ¿Qué recursos o cambios serían necesarios para respaldar efectivamente un programa prevención del acoso laboral, la

violencia sexual y de género en los equipos de trabajo o departamentos? ¿Qué aspectos estaría dispuesta la empresa a modificar?

- ¿Cuál es la visión sobre el papel de los líderes y gerentes en la promoción y apoyo a la sana convivencia en el lugar de trabajo?
- ¿Qué estrategias se proponen desde la empresa para fomentar la participación y el compromiso de los empleados en relación con la prevención del acoso laboral, la violencia sexual y de género?
- ¿Cómo considera la empresa que se puede comunicar la importancia y los beneficios de propiciar la prevención del acoso laboral, la violencia sexual y de género en los equipos de trabajo o departamentos para promover su aceptación y participación?
- ¿Qué métricas o indicadores se sugieren para evaluar el éxito y el impacto del programa de prevención del acoso laboral, la violencia sexual y de género en nuestro entorno laboral?
- ¿Qué obstáculos se pueden anticipar en la implementación de este programa y cómo se podrían superar de manera conjunta?

Ahora bien, a continuación, se presentan algunas hipótesis que pueden aportar a la definición de la hipótesis de la empresa.

Implementar un programa de capacitación y sensibilización sobre el acoso laboral disminuirá el número de incidentes reportados de acoso laboral en un periodo de tiempo determinado.

Establecer y comunicar claramente las políticas y procedimientos para prevenir el acoso laboral generará una percepción positiva por parte de los empleados sobre la existencia de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Promover canales de denuncia seguros y confidenciales incrementará la confianza de los empleados en estos mecanismos y, como resultado, aumentará la cantidad de denuncias y reportes de casos de acoso laboral. Lo que indicará una mayor conciencia y disposición para abordar el problema.

Implementar medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral reducirá la rotación de personal, dado que los empleados se sentirán más seguros y motivados para permanecer en la empresa.

Eliminar o reducir significativamente el acoso laboral mejorará la productividad y el ambiente laboral; dado que se promoverá un entorno más colaborativo y positivo entre los empleados.

Responsabilidades del empleador

Es labor del empleador evaluar la eficacia de las hipótesis y ajustarlas según los resultados obtenidos. Ello será clave para

garantizar el éxito y el impacto positivo del programa en la empresa. Lo anterior dado que estas hipótesis guían el desarrollo e implementación de estrategias específicas para abordar la violencia laboral, sexual y de género.

Fase 5

Evaluación Inicial

La evaluación previa tiene como objetivo recopilar información sobre la situación actual en la empresa en relación con las situaciones de acoso laboral, violencia sexual y de género. Es decir, situaciones de discriminación que podrían afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Es preciso mencionar, que las respuestas recopiladas en la Evaluación previa ayudarán a identificar áreas problemáticas o de riesgo dentro de la empresa, así como a comprender las necesidades y preocupaciones específicas de los trabajadores en términos de su bienestar emocional en el trabajo.

La información recabada será el punto de partida para definir estrategias y acciones para abordar problemas identificados. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Responsabilidades de la empresa.

Posibilitar la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de la prueba. El enlace de la evaluación será previamente socializado por el facilitador

Fase 6

Caracterización de la población

La caracterización de la población en cualquier programa de intervención del riesgo psicosocial es fundamental para entender las particularidades y necesidades específicas de los trabajadores en relación con los factores psicosociales en su entorno laboral. Esta caracterización que se enmarca en la prevención de la violencia laboral, sexual y de género tendrá en cuenta:

- **Tendencias y patrones:** Análisis de los resultados para identificar las tendencias en los datos recopilados, señalando patrones en los casos reportados, frecuencia, áreas departamentales o categorías específicas.
- **Gravedad y tipos de acoso:** Clasificación de los casos reportados según su gravedad, tipos de acoso (psicológico, sexual, discriminación, etc.) y áreas de la empresa donde son más comunes.
- **Segmentación de grupos:** Caracterización demográfica, analizar los datos según la edad, género, nivel jerárquico, antigüedad en la empresa, áreas departamentales, entre otros; para identificar posibles diferencias o patrones específicos.

- **Evaluación por departamentos o unidades:** Identificación de áreas o equipos donde el acoso laboral es más prevalente o si hay departamentos con bajos índices, lo que podría revelar buenas prácticas o políticas efectivas.
- **Identificación de factores asociados:** Análisis del entorno laboral, las dinámicas de equipo, políticas internas y prácticas de gestión que podrían estar asociadas con los casos de acoso laboral.
- **Riesgos y factores contribuyentes:** Identificar aspectos asociados como la cultura organizacional, la carga de trabajo, la comunicación, la supervisión o la capacitación que puedan influir en la aparición del acoso laboral.
- **Necesidades y acciones:** Identificación de las áreas de la empresa con mayores necesidades de intervención, así como las prácticas exitosas que podrían replicarse en otras áreas.
- **Estrategias de prevención:** Diseño de estrategias específicas para prevenir el acoso laboral y mejorar la cultura organizacional.
- **Comunicación y acción:** Difusión de los resultados de la evaluación para promover la importancia de prevenir del acoso laboral, la violencia sexual y de género.
- **Políticas y gestión de mejoras:** Implementación de políticas, procedimientos o mejoras en la gestión que puedan contribuir a reducir o eliminar el acoso laboral.

Esta caracterización de la población es esencial para dirigir acciones específicas y enfocadas en la prevención; así como para fortalecer la cultura y el ambiente laboral en la empresa.

Responsabilidades de la empresa

Para llevar a cabo esta fase se requiere apoyo operativo y propiciar la disponibilidad de los trabajadores para desarrollar, tanto la evaluación previa, la posterior y los procesos de formación con los participantes.

Fase 7

Acciones de Intervención

Para favorecer la implementación de los programas ofrecidos por ARL Positiva Compañía de Seguros y garantizar un impacto positivo, se han diseñado una serie de acciones que contribuyen a fortalecer, tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas.

De modo que, según los resultados de la evaluación en la dimensión correspondiente a Violencia laboral, sexual y de género, la evaluación de desempeño psicosocial, las hipótesis de negocio generadas y la revisión de fuentes de información, se proponen una serie de acciones para validar las hipótesis que se construyeron previamente. Estas acciones están organizadas en dos componentes, a



saber: fortalecimiento de competencias organizacionales y fortalecimiento de competencias humanas. A continuación, se exponen las acciones propuestas para cada uno de los componentes.

Fortalecimiento Competencias Organizacionales

Conformar el comité de convivencia laboral.

El comité de convivencia laboral es una herramienta y acción estratégica que permitirá la creación de una cultura organizacional armonizada con la sana convivencia, la prevención del acoso laboral y cualquier manifestación de violencia dentro de las organizaciones. La implementación del comité de convivencia permite un mayor campo de acción a nivel empresarial y facilita la intervención temprana. En el documento técnico se exponen los insumos para la conformación del comité de convivencia.

Responsabilidades del empleador:

En cabeza de sus directivos la empresa tiene la responsabilidad de liderar y fomentar la creación de un entorno saludable que genere bienestar, reconozca los derechos y garantice la preservación de la salud mental de los colaboradores. En el documento técnico del programa indican los pasos para conformar el comité de convivencia laboral.

Centro de escucha empresarial- punto seguro

Los centros de escucha son una estrategia de atención comunitaria cuyo origen se remontan a los años 2000 y 2001. Han sido utilizados por entidades religiosas para la atención comunitaria en puntos de alta vulnerabilidad. En el marco de las políticas públicas, son una herramienta dispuesta para permitir que la voz social y de los necesitados sea escuchada, sirviendo como medio de catarsis para el restablecimiento del equilibrio emocional.

Esta estrategia, mediante la adopción y adaptación a los contextos laborales, proporciona a los colaboradores de las empresas un espacio definido para que puedan dar a conocer las problemáticas presentes a nivel organizacional. En este caso, aquellas vinculadas expresamente con la presencia de conductas de violencia y acoso laboral. Los centros de escucha son una forma de prevención y de asistencia que considera las necesidades en el ámbito laboral, en torno a la intervención en los factores de riesgo psicosocial.

Tenga en cuenta los profesionales que podrían hacer parte de este centro de escucha:

- Profesionales de Recursos Humanos: Pueden liderar este centro y estar involucrados en la recepción y gestión de las denuncias.
- Abogados Laborales: Para asegurarse de que se cumplan las leyes y regulaciones laborales pertinentes en el manejo de las denuncias.
- Psicólogos o Asesores en Salud Mental: Para brindar apoyo y orientación a los empleados que han experimentado situaciones de acoso o estrés laboral.
- Representantes del Comité de Ética: Pueden tener un rol en la supervisión y asegurar que se sigan los procedimientos éticos y justos.
- Gerentes o Líderes de Equipo: Pueden estar capacitados para actuar como puntos de contacto inicial o para referir casos al Centro de Escucha Empresarial.
- Representantes sindicales o delegados de empleados: Si la empresa cuenta con ellos, pueden colaborar en la implementación y supervisión del Punto Seguro.
- Especialistas en Diversidad e Inclusión: Pueden aportar conocimientos específicos para abordar casos relacionados con discriminación o exclusión en el lugar de trabajo.

Responsabilidades de la empresa

Es labor de la empresa realizar la selección de los profesionales que harán parte del centro de escucha. De este modo, los empleadores crearán un ambiente en el que los empleados se sientan seguros y motivados para compartir sus preocupaciones, esto puede mejorar la cultura laboral y la eficiencia empresarial. En el documento técnico del programa se encuentran las especificaciones para la creación de los Centros de escucha.

Chat corporativo o línea segura

La implementación de los Centros de Escucha se propone también mediante el uso de las nuevas tecnologías. Para ello, se propone la creación de un chat corporativos o línea segura que permitirá a los usuarios acceder para dar a conocer las situaciones, amenazas, reportes, etc.

A través de este medio podrán acceder a la orientación, asesoría y restablecimiento emocional, así como a la activación de rutas y protocolos. La línea segura tendrá una dinámica de funcionamiento según la capacidad técnica, administrativa y operativa de la empresa. Se recomienda definir un horario de atención.

Responsabilidad de la empresa

Es labor de la empresa elegir una plataforma de chat segura y confiable que garantice la privacidad y confidencialidad de las conversaciones. Asegurar que se cuente con un acceso fácil y claro y que todos los empleados tengan acceso al chat y se proporcionen las instrucciones claras sobre la forma indicada de utilizarlo.

Protocolo y/o ruta de atención víctimas violencia y/o acoso laboral

Dentro de las acciones contempladas por el programa esta adopción del protocolo y/o ruta de atención a víctimas de violencia sexual y/o acoso laboral en la organización. Se trata de una herramienta práctica y de gran utilidad que establece las actuaciones que debe realizar la empresa cuando presente un caso sospechoso o confirmado de acoso laboral, violencia sexual o de género.

El protocolo indicará el paso a paso para dar una atención oportuna y garante de derechos al interior de la organización y, bajo el establecimiento de la Inter institucionalidad, que contempla la activación complementaria de rutas para la generación de las medidas asistenciales necesarias.

En suma, la ruta y/o protocolo de atención para las víctimas de violencia y/o acoso laboral es un insumo para la empresa y los trabajadores que ofrece vías de actuación bajo la presencia de conductas que atenten contra la sana convivencia y afecten la integridad física y psicológica de una persona en el contexto organizacional.

Responsabilidad de la empresa

Las empresas que implementen este protocolo de prevención de acoso laboral sexual y de género tienen como responsabilidad garantizar que este protocolo sea efectivo y que se aplique adecuadamente. Para ello, deben generar políticas claras específicas que definan y prohíban el acoso laboral sexual y

de género. Estas políticas deben ser accesibles para todos los empleados y cumplir con los procedimientos para reportar incidentes de manera confidencial y segura.

Capsulas sanamente

Las Capsulas Sanamente son una estrategia diseñada para las organizaciones cuya orientación tiene un enfoque de promoción y prevención permanente al interior de las empresas. Tienen como objetivo instaurar en la cultura organizacional conductas, creencias y valores orientados al respecto por el otro, la generación de espacios saludables y la construcción de la sana convivencia como medio para el desarrollo individual y colectivo.

Su funcionamiento estará compartido por el área de comunicaciones, talento humano, SST y comité de convivencia laboral. Las Capsulas Sanamente son una publicación con mensajes cortos asociados a la prevención de la violencia y acoso laboral y promoción de una sana convivencia. Las publicaciones se realizarán durante los primeros cinco días de cada mes, en formato de video y serán distribuidas por las redes sociales internas y personales.

Responsabilidades de la empresa

Es labor de la empresa definir a la persona o las personas que estarán a cargo de generar estas capsulas. Así como incentivar la participación de todos los trabajadores en esta estrategia de comunicación y apropiación.

Programa de inducción y reinducción en prevención de la violencia y acoso laboral

La implementación de un programa de inducción de prevención de la violencia y acoso laboral ayuda a mantener el compromiso y la sensibilización de los empleados con estos valores, favorece los procesos de gestión del talento humano y brinda respaldo jurídico; por supuesto, esto contribuye a la preservación de la salud mental.

Por ello, se propone el programa de inducción y reinducción que tiene como objetivo establecer procesos y programas específicos para la prevención de la violencia y el acoso laboral y, la promoción de la sana convivencia a través de la instauración de una cultura basada en el respeto y el reconocimiento de la dignidad humana, en armonización con la cultura organizacional y estructura administrativa.

Los programas de inducción y reinducción son una herramienta de gran utilidad para adelantar procesos de promoción y prevención. La implementación de un programa autónomo e independiente de inducción y reinducción en prevención del acoso y la violencia laboral es una estrategia que garantizará que todos los empleados estén alineados con la cultura organizacional, protocolos y políticas de la empresa.

Esta labor que será encabezada por el Comité de convivencia laboral, en complementariedad a las acciones adelantadas desde SST y talento humano. En la inducción se darán a conocer todas las ac-

ciones que la empresa realiza en materia de prevención de acoso y la violencia laboral, tales como: políticas, protocolos, herramientas, estrategias de intervención y reglamento interno de trabajo, entre otros.

Responsabilidad de la empresa

Es labor de la empresa promover la implementación del programa de inducción y reinducción con énfasis en la prevención de la violencia laboral, sexual y de género. Con el fin de propiciar el compromiso y la sensibilización de los empleados con estos valores y favorecer los procesos de gestión del talento humano.

Reestructuración cultura organizacional. La sana convivencia como valor corporativo

Los valores corporativos representan a nivel organizacional los principios que determinan un actuar específico en un contexto determinado. Son la base para el funcionamiento, pueden ser considerados como los criterios que definen la personalidad de una empresa y que son adoptados por los trabajadores, definiendo formas de ser y de actuar.

Por ello, es fundamental reestructurar la cultura organizacional mediante la inclusión del concepto de sana convivencia como criterio de gestión organizacional, para la instauración de una cultura enfocada la prevención de la violencia y el acoso laboral.

La inclusión de la sana convivencia como concepto o valor corporativo será un elemento fundamental para la gestión en la prevención de la violencia y acoso laboral. Como eje integrador de la cultura organizacional y con transversalidad en la planeación estra-

tégica; permite la construcción de criterios de conducta y/o comportamientos ajustados a los principios de la empresa.

Responsabilidad de la empresa

La reestructuración de la cultura organizacional hacia una sana convivencia como valor corporativo es un proceso que requiere compromiso y acciones estratégicas por parte de la empresa. En este sentido, se deben propiciar compromiso con la alta dirección, identificar y definir claramente los valores que promueven una sana convivencia en el lugar de trabajo, comunicar y sensibilizar estos valores a todos los niveles de la organización y desarrollar políticas y procedimientos que respalden estos valores. De modo que, se logre establecer pautas claras sobre el comportamiento aceptable e inaceptable en el lugar de trabajo, incluyendo protocolos para abordar el acoso o la discriminación; entre otros.

Adopción de una política de prevención de la violencia y acoso laboral

Dentro de los insumos y herramientas contempladas en el programa de prevención de la violencia y el acoso laboral se presenta la adopción de una política para complementar las acciones y estrategias a implementar en la organización.

La política para la prevención del acoso laboral y la violencia permitirá fortalecer los procesos administrativos, disciplinarios y normativos a nivel organizacional. De esta forma, se garantiza la implementación de acciones orientadas a la promoción de la sana convivencia en el ámbito laboral y la instauración de conductas basadas en el buen trato y el respeto por la dignidad humana.

Esta acción tiene como objetivo garantizar la implementación de estrategias orientadas a la generación de entornos laborales saludables que promuevan la convivencia positiva, la preservación de la salud mental, el rechazo de cualquier forma de violencia y el direccionamiento organizacional desde el reconocimiento de la dignidad humana.

Posterior a la implementación de las estrategias planteadas en el programa de prevención de la violencia y acoso laboral es necesario adelantar un proceso de socialización de los cambios efectuados con los colaboradores de la empresa en todos los niveles. En el documento técnico se ofrecen insumos para la adopción de una política para la prevención de la violencia y acoso laboral ajustada a la realidad particular de cada empresa.

Responsabilidades de la empresa

Posterior a la implementación de las estrategias planteadas en el programa de prevención de la violencia y acoso laboral, es necesario adelantar proceso de socialización de los cambios efectuados con los colaboradores de la empresa en todos los niveles.

Fortalecimiento de competencias humanas

Con el fin de establecer un proceso de formación para los trabajadores que potencie habilidades técnicas, sociales y emocionales fundamentales para el crecimiento profesional y personal, se ha diseñado un programa por microciclos. Este programa contempla una serie de actividades distribuidas en tres ciclos cada sesión de dos horas.

En estas jornadas se realizarán acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros.

Las temáticas contempladas para estos microciclos se enuncian a continuación:



Microciclo de gestión I

Temáticas

- Conceptualización
- Consciencia de conductas que representan patrones asociados a la construcción de una autoestima sana.
- Restructuración de esquemas mentales a través de la modificación de conductas mediante la toma de consciencia



Microciclo de gestión II

Temáticas

- Influencia de los estilos de crianza en la violencia y acoso laboral
- Autoestima
- Elementos de la autoestima
- Autoestima y los vínculos en las relaciones familiares



Microciclo de gestión III

Temáticas

- Experiencias que inspiran
- Conceptualización me reconozco.
- Reconocimiento y auto-reconocimiento
- Modificación de esquemas y patrones conductuales.
- Establecer Límites

La ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un documento metodológico para brindar las herramientas prácticas para el desarrollo de cada uno de los microciclos expuestos. La metodología detallada de los microciclos se encuentra en el documento técnico de este programa y en la guía del facilitador.

Fase 8

Indicadores de medida:

Es importante que todas las acciones que se generan en la implementación de los programas de intervención cuenten con ciertos indicadores que permitan conocer y determinar el impacto generado en la población y en la organización. A continuación, se presentan algunos indicadores que pueden ayudar a evaluar la efectividad de un programa de prevención del acoso laboral en el lugar de trabajo; en tanto que proporcionan información valiosa sobre el bienestar emocional y la salud mental de los empleados.

En las mesas de trabajo deberán ser seleccionados aquellos que de acuerdo a la realidad organizacional y las evaluaciones son pertinentes:

- Encuesta medición de percepción de violencia laboral, sexual y de género (muestra representativa trimestral) 25% de total de trabajadores, con un sondeo anual del 100%
- Acciones de prevención y promoción del comité de convivencia laboral (bimensual).
- Aplicación de la evaluación previa y posterior. Comparación de las mismas.
- Entrevistas a los trabajadores.
- Revisión de la política de violencia y acoso laboral vs cumplimiento de las acciones generadas

- Número de procesos organizacionales ajustados como parte de la estrategia organizacional.
- Número de trabajadores participantes vs Número de trabajadores convocados
- Número de casos de violencia y acosos reportados vs número de casos gestionados
- Número de centros de escucha comité de convivencia laboral
- Numero de capsulas publicadas por el comité de convivencia laboral
- Número de actividades ejecutadas / Numero de actividades programadas
- Número de casos atendidos/ Número de casos reportados

Responsabilidades de la empresa

Es labor de la empresa considerar las particularidades y la cultura de la organización en el momento de seleccionar indicadores. Dado que aquello que funciona en una empresa puede no ser adecuado para otra. Al elegir indicadores para este programa, la clave está en seleccionar aquellos que brinden información valiosa y específica sobre la efectividad de las estrategias implementadas para prevenir y gestionar situaciones de acoso en el entorno laboral.

Fase 9

Inicio de nuevo ciclo con nuevos trabajadores

Los programas de intervención “POSITIVAMENTE MÁS” tienen varios objetivos centrales orientados a prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Uno de los objetivos es poder dar cobertura para que un importante porcentaje de trabajadores participantes en los programas seleccionados por las empresas. Lo anterior, teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su posición jerárquica, cargo o función laboral.

Incluir a un gran porcentaje de trabajadores en los programas de riesgo psicosocial permite una prevención más efectiva. Al tener una visión completa de la empresa y de todos sus empleados, es más probable detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud mental.

De igual forma, el fomento de una cultura de apoyo, al involucrar por grupos la participación en estos programas de intervención, promueve una cultura en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por toda la organización, desde la alta dirección, hasta los empleados de niveles más bajos. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y la empresa. Además, lo anterior puede contribuir a una mayor retención de talentos, ya que se sienten valorados y respaldados.

Apéndices

Apéndice A. Ficha Técnica-Nivel de Desempeño Psicosocial

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Nivel de desempeño Psicosocial

Empleador: la aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y o representante de talento humano.

Participantes

Trabajadores: La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente pertenecientes a diferentes niveles de la organización. Incluyendo administrativo y operativo.

Tiempo Requerido De 45 minutos a 1 hora aproximadamente

Enlace Plataforma Psicobox psicoboxpositiva.com

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Evaluación de Acoso laboral

Participantes 100% de la población

Empresa: 2 horas. Fase 1. Contextualización y diagnóstico organizacional. Fase 2. Retroalimentación y resultados.

Tiempo Requerido

Trabajadores: 3 jornadas de dos horas con un grupo de 25 a 50 trabajadores.

Apéndice B.

Matriz participantes para Evaluación de madurez de la gestión del riesgo psicosocial

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LA MEDICIÓN DE MADUREZ DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Nombre Empresa:

Nit:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico

Apéndice c.

Matriz Participantes Programas De Intervención

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN “NUEVO MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL”

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



GUIA DEL EMPLEADOR

Programa Prevención de la
Violencia Laboral, Sexual y
de Género



Positivamente⁺
más⁺



Positiva Prevención

