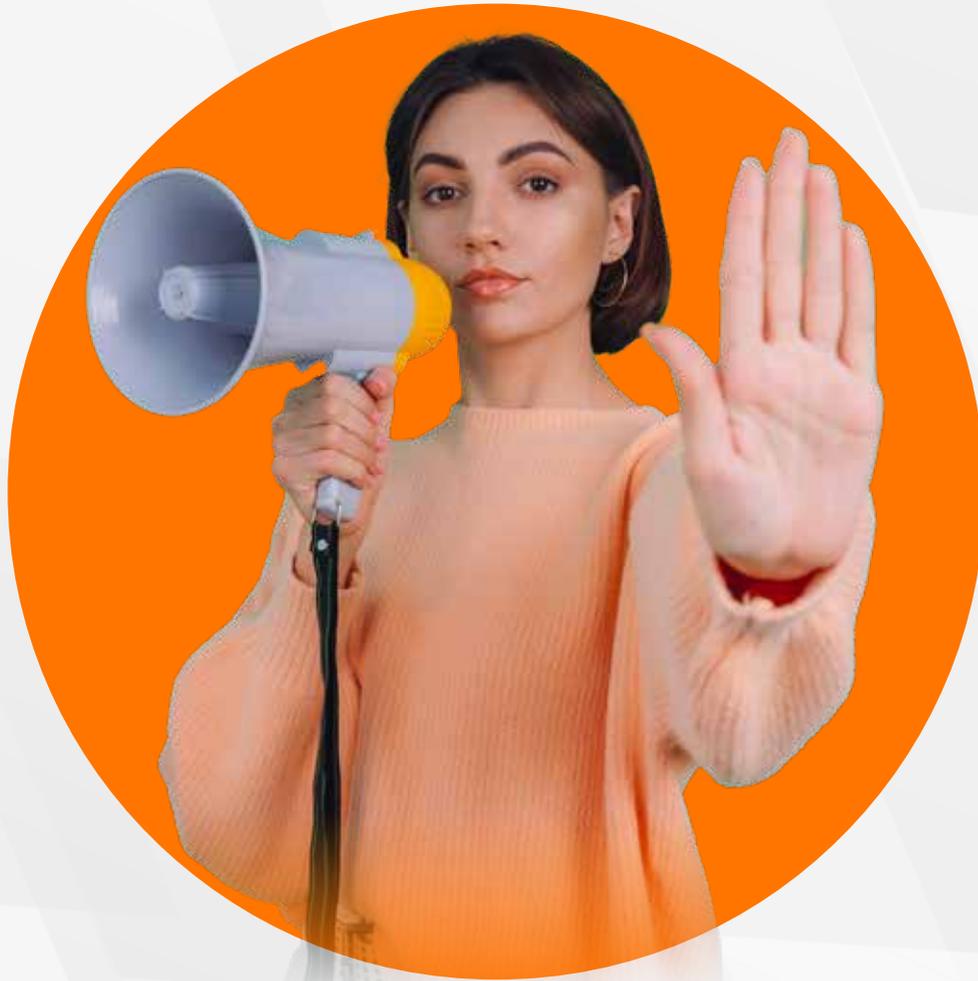




**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS

# **CARTILLA** **para el trabajador**



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

**Positivamente<sup>+</sup>**  
**más<sup>+</sup>**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MAS

Cartilla del Trabajador

**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

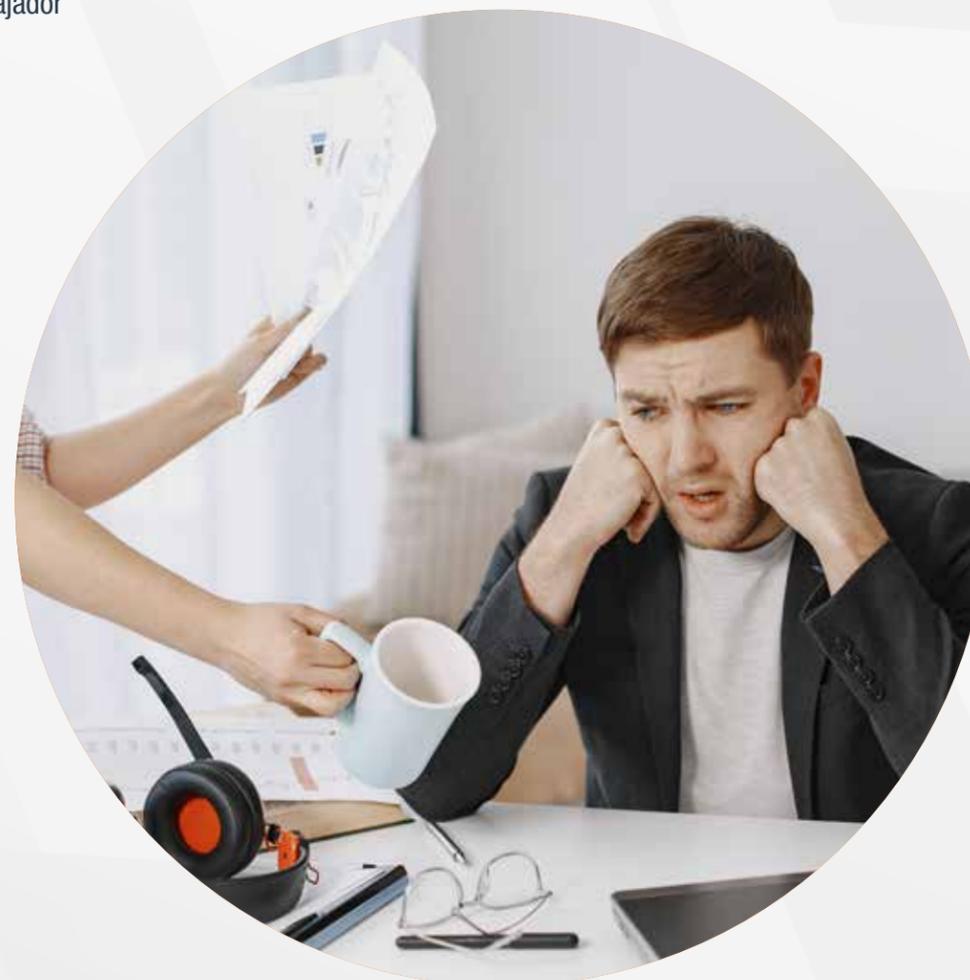
**Para citar esta publicación:** (2023). “Cartilla del Trabajador-Programa prevención de la violencia laboral, sexual y de género”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “<https://psicoboxpositiva.com/programa-de-prevencion-de-la-violencia-laboral-sexual-y-de-genero>”

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

¡Bienvenidos a Positivamente Más!	5
Por qué es Importante que como Trabajador	6
Participes en este Programa	6
Responsabilidades Para favorecer el Desarrollo de Este Programa	6
Herramientas Para Propiciar el Cuidado Integral de la Salud	9
Conceptos Importantes	10
Resolución de Conflictos	14
Crucigrama Para la Prevención del Acoso Laboral	17
Imágenes Preconcebidas	18
Diario de empatía	19
Recomendaciones finales	21



## ¡Bienvenidos a Positivamente Más!

Esta cartilla contiene información valiosa para poder fortalecer los conocimientos en torno a la prevención del acoso laboral, sexual y de género. Esperamos constituya un aporte con información valiosa para fortalecer entornos laborales saludables y para promover la salud en el trabajo.

## Por qué es Importante que como Trabajador Participes en este Programa

La participación en un programa de prevención y manejo del acoso laboral es fundamental por varias razones que se enuncian a continuación:

- Estar informado sobre las situaciones o elementos que constituyen un acto de acoso laboral, permite reaccionar de manera adecuada reconociendo los derechos del trabajador definidos por la legislación colombiana.
- Participar en este programa brinda información sobre aquellos comportamientos que son inaceptables. De modo, que se puedan identificar y afrontar de la manera más segura.
- Este programa está diseñado para crear conciencia y prevenir situaciones de acoso laboral, sexual y de género. Por ello, permite aprender a reconocer señales tempranas y entender la forma adecuada para prevenir y actuar ante situaciones de acoso, promoviendo así un ambiente de trabajo seguro.
- La participación en este programa fomenta una cultura de respeto, inclusión y tolerancia en el lugar de trabajo. Los trabajadores que entienden las implicaciones del acoso laboral tienden a ser más respetuosos entre sí, mejorando el clima laboral y la productividad.
- Este programa incluye estrategias para abordar conflictos de manera constructiva y resolver disputas antes de que escalen hacia comportamientos de acoso. Esto ayuda a mejorar las habilidades de comunicación y resolución de problemas en el equipo.

- Participar en este programa puede ofrecer herramientas para manejar el estrés, la ansiedad y otros efectos negativos que el acoso puede tener en la salud mental. Aprender a manejar estas situaciones puede ayudar a reducir su impacto en el bienestar emocional de los trabajadores.
  - En muchos países, incluido Colombia, existen leyes y regulaciones que exigen a las empresas implementar programas de prevención y manejo del acoso laboral. La participación en estos programas puede garantizar el cumplimiento con las normativas legales vigentes.
- En resumen, la participación en programas de prevención y manejo del acoso laboral es esencial para crear un entorno laboral seguro, promover el respeto y la equidad, y mejorar la calidad de vida y la productividad de los trabajadores.

## Responsabilidades Para favorecer el Desarrollo de Este Programa

Los empleados ocupan un lugar central en el desarrollo del programa de prevención de acoso laboral en tanto que son los agentes esenciales en la implementación del mismo. Por ello, tienen unas responsabilidades importantes que contribuyen efectividad del programa para lograr entonces de trabajo seguros. A continuación, se exponen los deberes de los empleados:

- Conocimiento y cumplimiento de políticas: Es responsabilidad del trabajador familiarizarse con las políticas y proce-

dimientos establecidos por la empresa en relación con la prevención del acoso laboral. Esto incluye comprender los comportamientos son considerados acoso y la forma adecuada de reportar incidentes.

- **Participación activa:** Los empleados deben participar activamente en las sesiones de formación y capacitación proporcionadas por la empresa sobre la prevención del acoso laboral. Asistir a estas sesiones y contribuir con ideas y preguntas puede mejorar la comprensión general y fortalecer la cultura de prevención.
- **Promoción de un ambiente seguro:** Cada trabajador tiene la responsabilidad de promover un entorno de trabajo respetuoso y colaborativo. Esto implica tratar a los compañeros con respeto, evitar comportamientos que puedan ser percibidos como acoso y fomentar un ambiente inclusivo.
- **Reporte de incidentes:** Si un trabajador es testigo o experimenta cualquier forma de acoso laboral, es su responsabilidad informar de manera adecuada y oportuna a los canales establecidos por la empresa. Esto puede incluir notificar a recursos humanos, a un superior o a un departamento designado para estos casos.
- **Apoyo y colaboración:** Los trabajadores pueden apoyar el programa de prevención de acoso laboral colaborando con la empresa en la identificación de áreas problemáticas, proporcionando retroalimentación sobre la efectividad del programa y participando en la creación de una cultura laboral positiva.
- **Seguimiento y cumplimiento:** Una vez implementado el programa, los empleados tienen la responsabilidad de se-

guir las directrices establecidas y cumplir con las políticas y procedimientos diseñados para prevenir el acoso laboral en el lugar de trabajo.

En suma, la colaboración activa de los trabajadores es esencial para lograr la implementación de cualquier programa de prevención de acoso laboral. Su compromiso y participación ayudan a establecer una cultura laboral segura y respetuosa para todos los empleados. De modo, que la efectividad de las acciones y estrategias para la prevención de acoso sexual, laboral y de género se verá favorecida si los trabajadores son activos en el cuidado de la salud, comunican las necesidades y contribuyen a crear un entorno laboral seguro y de sana convivencia.

## Herramientas Para Propiciar el Cuidado Integral de la Salud

A continuación, se presentan de manera sucinta algunas herramientas que pueden favorecer la prevención del acoso laboral, sexual o de género en el ámbito laboral. En el desarrollo de la implementación de programa se profundizará y se propiciarán espacios para la reflexión e integración de herramientas y estrategias puntuales que favorezcan la consolidación de espacios laborales seguros para todos.

### Conceptos Importantes

#### Conozcamos algunos casos y situaciones de acoso laboral

Para reconocer algunos conceptos importantes en la identificación del acoso laboral, sexual y de género. Se exponen a continuación, algunos ejemplos que cuenta de una realidad laboral y que son útiles para reconocer los diferentes tipos de acoso laboral considerado por la legislación colombiana:

### **Acoso verbal**

Un jefe constantemente menosprecia y ridiculiza a un empleado en reuniones del equipo. Utiliza comentarios despectivos sobre su desempeño laboral frente a sus compañeros, creando un ambiente hostil y afectando la autoestima del empleado. Este comportamiento constituye acoso verbal, y en Colombia, la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

### **Acoso psicológico**

Un grupo de compañeros ignora deliberadamente a un colega en actividades de trabajo, no lo incluye en conversaciones relevantes o lo excluye de eventos laborales importantes. Este patrón de exclusión afecta el bienestar emocional del empleado, generando estrés y ansiedad. En Colombia, la Ley 1010 considera el acoso laboral como cualquier comportamiento que atente contra la integridad psicológica de la persona en el trabajo.

### **Acoso sexual**

Un superior hace comentarios inapropiados y propuestas sexuales a una empleada, creando un ambiente incómodo y hostil. Estos comportamientos constituyen acoso sexual, y

en Colombia, la Ley 1257 de 2008 define y sanciona cualquier forma de acoso o violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

### **Discriminación**

Un empleado es constantemente pasado por alto en oportunidades de ascenso o desarrollo debido a su origen étnico o racial, a pesar de tener las habilidades y experiencia necesarias. Esta discriminación constituye acoso laboral por motivos de origen étnico, racial o cualquier otra condición protegida por la ley colombiana, como lo establece la Ley 1010.

### **Hostigamiento cibernético**

Un grupo de empleados difunde rumores y realiza burlas constantes sobre un colega a través de mensajes de chat en el lugar de trabajo o en redes sociales. Este hostigamiento cibernético puede causar estrés emocional y afectar la salud mental del trabajador. En Colombia, la Ley 1010 contempla el acoso laboral en diferentes contextos, incluyendo situaciones en línea.



En Colombia, es esencial que los empleados conozcan sus derechos y sepan cómo reportar casos de acoso laboral. En la actualidad existen leyes, como la Ley 1010 de 2006, que establecen procedimientos para abordar estas situaciones, incluyendo medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

### **Persecución laboral**

Imagina un empleado que, debido a un desacuerdo con su superior, comienza a ser objeto de una serie de acciones perjudiciales por parte de varios compañeros y su jefe. Estos eventos podrían incluir:

- **Exclusión deliberada:** Los compañeros de trabajo dejan de invitar al empleado a reuniones importantes o actividades de equipo.
- **Difamación:** Comienzan a circular rumores falsos sobre el rendimiento o la conducta del empleado, lo que afecta su reputación dentro de la empresa.
- **Tareas insignificantes o excesivas:** El empleado recibe tareas muy simples que no corresponden a su nivel de responsabilidad o, por el contrario, se le asignan responsabilidades excesivas con el fin de hacerle fracasar.
- **Aislamiento social:** Los compañeros evitan cualquier tipo de interacción con el empleado, lo que crea un ambiente de trabajo hostil y aísla al individuo.
- **Desacreditación profesional:** El jefe o los colegas subestiman constantemente el trabajo del empleado, ignoran sus contribuciones y descalifican sus opiniones frente a otros.

### **Desprotección laboral**

La desprotección en el ámbito laboral puede manifestarse cuando una empresa no toma medidas para prevenir situaciones que ponen en riesgo la integridad o seguridad de sus empleados. Imagina una empresa de construcción donde, a pesar de conocer los riesgos inherentes al trabajo en altura, no se proporciona el equipo de seguridad adecuado para los empleados que trabajan en andamios o estructuras elevadas. Los trabajadores no reciben cascos, arneses de seguridad, ni capacitación para trabajar de manera segura en estas condiciones.

### **Recuerda que.....**



Ser víctimas de un acoso laboral continuo es realmente impactante a nivel emocional para quien lo sufre. Vivir situaciones de ataque, humillación, donde se vulnera su dignidad y no se sabe cuál es el paso a seguir, ni a que instancias dentro de la empresa o fuera de ella se puede acudir; puede llegar a ser una situación muy desesperante y devastadora para los trabajadores.

Se puede desarrollar una serie de trastornos que en algunos casos son difíciles de tratar, y que a largo plazo puede dejar secuelas emocionales que terminan por afectar la salud mental del trabajador.

## Resolución de Conflictos

La resolución de conflictos permite establecer y mantener relaciones saludables y productivas tanto en entornos laborales como personales. Al resolver conflictos de manera efectiva, se fomenta la comunicación positiva y se fortalecen los lazos entre individuos y equipos. Estas habilidades para resolver conflictos son beneficiosas no solo a nivel individual, sino que también tienen un impacto significativo en la dinámica y el rendimiento general de los equipos y organizaciones. Son esenciales para promover relaciones positivas, un clima laboral saludable y el éxito en el logro de objetivos comunes.



Sensación de que algo va mal con alguien o con el grupo. Se ataca el "problema" y no a la persona

Hay comunicación deficiente, por tanto la incomodidad aumenta. Se hacen suposiciones, y se utiliza la evitación o confrontación para asumir el conflicto

Se hacen o se dicen cosas hirientes, despectivas o amenazantes. Se empiezan a formar imágenes negativas del otro. Se ataca más a la persona que al problema

Las partes del conflicto tienen diferencias intensas y marcadas y en algunos casos se hace uso de la fuerza. Se involucran a más personas en el conflicto. Las personas no hablan entre sí, y si lo hacen es para buscar culpables

En lugar de intentar resolver el problema, se siente la necesidad de pelear, confrontar con la persona o huir del conflicto. Hay un inadecuado manejo de emociones, las cuales anulan la posibilidad de diálogo

A continuación, se exponen algunos elementos de reflexión que permiten abordar y solucionar conflictos de forma empática y tranquila:

**Identificación de emociones:** Cuando se presenta un conflicto es importante reflexionar sobre las propias emociones y las del otro. Puede ser útil hacer preguntas como:

- ¿Qué emociones se experimentan en relación con el conflicto?
- ¿Cómo se sentirá la otra persona respecto a la situación?
- ¿Qué aspectos de la situación afectan emocionalmente?

**Perspectiva del otro:** Comprender la perspectiva del otro individuo permite establecer diálogos y relaciones empáticas. Esto puede hacerse mediante el intercambio de roles o simplemente reflexionando sobre las circunstancias, puntos de vista o experiencia del otro. Algunas preguntas que permiten ese ejercicio son:

- ¿Qué podría motivar las acciones o reacciones de la otra persona?
- ¿Cuál es la historia o contexto personal que puede estar influyendo en las acciones de la otra persona?

**Comunicación efectiva:** Fomentar una comunicación abierta y honesta entre las partes involucradas permite generar espacios seguros para expresarse, reconocer la diferencia y construir colectivamente. Para ello, es importante aprender a ex-

presar los sentimientos de manera constructiva y escuchar activamente al otro, sin interrupciones. Algunas preguntas para reflexionar sobre las acciones propias son:

- ¿Cómo podríamos mejorar la comunicación para resolver conflictos?
- ¿Qué estrategias es posible utilizar para hablar de manera más efectiva sobre las preocupaciones conjuntas?

**Exploración de soluciones:** Es importante estar abierto a buscar soluciones conjuntas. Para ello puede ser útil plantear ideas y alternativas que puedan satisfacer las necesidades propias y ajenas. Algunas preguntas que orientan esa acción son:

- ¿Cuáles podrían ser algunas soluciones posibles para resolver este conflicto?
- ¿Qué compromisos o acciones se podrían acordar para llegar a una solución beneficiosa para todos?

**Compromiso y seguimiento:** Una vez identificadas las posibles soluciones, es importante llegar a un acuerdo y comprometerse con las acciones acordadas. Incluso se puede acordar establecer un seguimiento para evaluar el progreso y hacer ajustes si es necesario. Las preguntas para este caso son:

- ¿Estamos de acuerdo con las soluciones propuestas?
- ¿Cómo podemos asegurarnos de que estas soluciones se lleven a cabo y den resultados positivos?

**RECUERDA QUE.....**

Este ejercicio busca fomentar la reflexión, empatía y diálogo entre las personas involucradas en el conflicto, facilitando así la búsqueda de soluciones constructivas y colaborativas.

**Crucigrama Para la Prevención del Acoso Laboral**

Con el fin de reforzar algunos conceptos relacionados con la prevención de acoso laboral, sexual y de género se presenta este crucigrama. La idea es lograr identificar los conceptos que se relacionan con este importante tema.

C	O	C	A	L	L	M	I	L	S	Y	H	J	I	L	J	A	A
A	O	O	X	X	A	N	X	A	A	B	P	B	L	D	F	A	M
B	I	M	L	A	R	O	B	A	L	O	S	O	C	A	P	M	F
A	H	U	I	N	E	Q	U	I	D	A	D	W	U	D	N	I	A
H	V	N	C	T	D	W	T	B	J	R	A	U	Ñ	A	Q	T	B
C	V	I	O	L	E	N	C	I	A	W	D	A	P	D	E	S	N
E	N	C	D	A	Y	M	V	D	Q	G	S	B	U	I	R	E	O
L	E	A	A	I	H	O	B	C	V	F	S	V	U	V	Y	O	I
E	D	R	R	A	R	E	L	O	T	A	T	F	L	I	E	T	C
D	D	O	D	P	M	I	X	L	N	F	R	G	K	T	R	U	U
S	D	I	B	O	J	L	Y	C	H	J	I	H	T	R	D	A	C
S	O	P	N	L	K	R	I	M	O	T	E	P	S	E	R	Q	E
A	A	H	M	K	L	O	Z	M	I	D	L	I	F	S	A	R	S
P	S	U	C	J	N	A	I	U	L	T	R	A	J	A	R	T	R
L	F	H	K	E	Ñ	H	W	Ñ	A	D	U	P	T	C	I	B	E
A	B	N	S	T	R	G	B	O	B	E	Y	R	Y	V	B	M	P
U	O	M	Y	G	U	E	M	P	C	G	P	T	C	Y	I	I	A
D	G	E	U	H	I	P	D	Q	D	P	A	N	X	M	T	A	T
R	O	A	I	M	U	K	N	R	L	A	D	M	Z	V	A	G	R
A	2	5	6	N	O	I	C	U	L	O	S	E	R	M	N	D	I

**PALABRAS:**

- Comité
- Acoso laboral,
- Inequidad
- Sanciones
- Derechos
- Asertividad
- Ultrajar
- Comunicar
- Violencia
- Respeto
- Tolerar
- Autoestima
- Persecución
- Resolución 652

## Imágenes Preconcebidas

A continuación, se presenta una imagen. La propuesta es mirarla por unos segundos y, sin racionalizar demasiado, pensar y nombrar aquello que se identifica en la misma.



Si se realiza este ejercicio con varias personas es probable que surjan opiniones diversas frente a la representación de la imagen: algunos verán a una anciana, otros verán a una joven con una pañoleta, otros verán una montaña y algunos hasta la forma de un caballo, etc.

Al preguntar quién tiene la razón sobre la interpretación de la imagen ¿Cuál sería tu respuesta?

La diversidad de interpretaciones de la imagen permite considerar que en diversas ocasiones las personas tienen una imagen preconcebida de los hechos percibidos, dicha imagen previa es una construcción que se nutre de la experiencia personal. Esas ideas o imágenes previas pueden denominarse prejuicios y, generalmente impiden ver la realidad tal cual es. Por lo tanto, es útil y necesario verificar los hechos. Este ejercicio permite comprender que cada opinión debe tenerse en cuenta ya que el mismo hecho puede verse desde diferentes puntos de vista. Una opinión no es equivocada por el hecho de ser una opinión diferente a la nuestra.

Por tanto, es posible plantear dos formas para entender la relación con los demás:

*Tengo razón y Tú estás equivocado*

*Tengo mis razones y tú tienes las tuyas*

La segunda opción: tengo mis razones y tú tienes las tuyas es pertinente para solucionar un conflicto de manera constructiva y empática.

### RECUERDA QUE...

Lo importante es poder dialogar y llegar a un punto de conciliación donde ambas partes se sientan tranquilas, escuchadas y satisfechas.

## Diario de empatía

A continuación, presentamos una actividad individual de reflexión acerca de la empatía; una habilidad que sin lugar a dudas nos lleva a ponernos en el lugar de las otras personas y a entender comportamientos y actitudes mejorando nuestra capacidad de relacionarnos con las demás personas.

Consigue un cuaderno o abre un documento en tu dispositivo para llevar un registro.

**Definición del propósito:**

Antes de comenzar, reflexiona sobre por qué quieres fortalecer tu empatía. Piensa en situaciones pasadas donde crees que podrías haber mostrado más empatía o en áreas de tu vida donde quisieras mejorar tu comprensión hacia los demás en el futuro.

**Registro de situaciones:**

Todos los días, toma un momento para reflexionar sobre interacciones que hayas tenido con personas en tu entorno, ya sea en el trabajo, en casa, o en cualquier otro lugar.

**Escribir las experiencias:**

En tu diario, describe al menos una situación donde hayas interactuado con alguien. Detalla cómo te sentiste y trata de imaginar cómo pudo haberse sentido la otra persona en esa situación. Intenta ver las cosas desde su perspectiva.

**Identificar emociones y perspectivas:**

Anota las emociones que experimentaste y trata de poner en palabras cómo podrían haberse sentido los demás involucrados en la situación. Imagina cuáles podrían haber sido sus preocupaciones, necesidades o sentimientos.

**Búsqueda de patrones y reflexiones:**

Revisa tu diario regularmente (semanalmente, por ejemplo) para identificar patrones en tus interacciones y cómo tu comprensión de las emociones de los demás ha evolucionado. Reflexiona sobre los cambios que podrías implementar para mejorar tu empatía en futuras interacciones.

Practicar la empatía activa:

A medida que avanzas, busca oportunidades para poner en práctica la empatía activa. Esto implica escuchar atentamente, hacer preguntas para comprender mejor y validar los sentimientos de los demás en tus interacciones diarias.

**Autoevaluación y ajuste:**

Al final de un período (por ejemplo, un mes), haz una autoevaluación. Observa si ha habido un cambio en tu capacidad de comprender y empatizar con los demás. Identifica áreas donde te sientas más seguro en tu empatía y otras donde aún podrías trabajar más.

**Compromiso continuo:**

Establece un compromiso continuo contigo mismo para seguir practicando la empatía en tu vida diaria. Celebra los avances y mantén una mentalidad abierta para aprender de cada interacción.

Esta actividad te permitirá desarrollar una mayor conciencia sobre las experiencias de los demás y fortalecerá tu capacidad de empatizar con diferentes perspectivas. ¡Esperamos que te resulte útil en tu camino hacia una mayor empatía!

**Recomendaciones finales**

A continuación presentamos algunas recomendaciones útiles para prevenir situaciones de acoso sexual, laboral y de género. Conoce tus derechos: Familiarízate con las políticas y regulaciones relacionadas con el acoso laboral en tu empresa y en la legislación de tu país. Esto te permitirá identificar comportamientos inapropiados y saber cómo actuar si experimentas acoso.

**Mantén registros:** Si experimentas situaciones de acoso, lleva un registro detallado de incidentes, incluyendo fechas, descripciones, testigos y cualquier evidencia relevante. Esto puede ser útil si necesitas reportar el acoso en el futuro.

**Comunica claramente:** Si te sientes incómodo con el comportamiento de un colega o superior, comunícalo de manera clara y directa. A veces, la persona puede no ser consciente del impacto de sus acciones.

**Busca apoyo:** Si el acoso persiste o empeora, busca apoyo dentro de la empresa. Puedes hablar con comité de convivencia laboral, recursos humanos, un supervisor de confianza o utilizar los canales establecidos para reportar situaciones de acoso.

**No te sientas culpable:** El acoso laboral no es culpa tuya. No debes sentirte avergonzado por buscar ayuda o reportar situaciones que te hacen sentir incómodo o amenazado en el trabajo.

**Prioriza tu bienestar:** Si te encuentras en una situación de acoso que afecta tu salud mental o emocional, busca apoyo profesional. Consulta a un consejero, terapeuta o especialista en recursos humanos para obtener orientación y apoyo.

**Participa en programas de prevención:** Participa activamente en programas de capacitación o prevención

de acoso laboral que ofrezca la empresa. Estos programas pueden proporcionar herramientas y conocimientos adicionales para lidiar con estas situaciones.

Recuerda que cada empresa puede tener políticas y procedimientos específicos para abordar el acoso laboral. Es esencial que te familiarices con estos recursos y canales de denuncia para proteger tu bienestar en el trabajo.

**“Un ambiente laboral saludable se construye sobre el respeto mutuo: prevenir el Acoso Laboral, Sexual y de Género es responsabilidad de todos.”**



**POSITIVA**  
COMPAÑÍA DE SEGUROS

**CARTILLA**  
**para el trabajador**



**Positivamente**  
**más**



Positiva Prevención

