

LO QUE DEBES SABER DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LA ANI:

1. Es una **MEDIDA PREVENTIVA** frente al **ACOSO LABORAL**

Brinda espacios de diálogo para la solución de conflictos relacionados al *Acoso Laboral*. 2.

3. Permite que surjan compromisos de las partes para dar solución a situaciones de Acoso Laboral.

Presenta recomendaciones frente al Acoso Laboral en la Entidad. 4.

5. Hace seguimiento a los compromisos y da trámite a los incumplimientos de las partes.



¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

¿Qué hacer en caso de que se presente?

Son conductas persistentes y demostrables, ejercidas por un superior jerárquico, compañero laboral o subalterno dirigidas a infundir intimidación, temor, angustia, a causar un perjuicio laboral, físico o moral, generar desmotivación en el trabajo, induciendo en ocasiones a renunciar al mismo.

Modalidades de Acoso Laboral:



MALTRATO LABORAL

¿Qué es?

Son actos de violencia contra la integridad física o moral y/o, frente a la libertad física o sexual, expresiones injuriosas o ultrajantes, menoscabo al buen nombre, la dignidad y el autoestima.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

¿Qué es?



Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

PERSECUCIÓN LABORAL

¿Qué es?



Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



DESPROTECCIÓN LABORAL

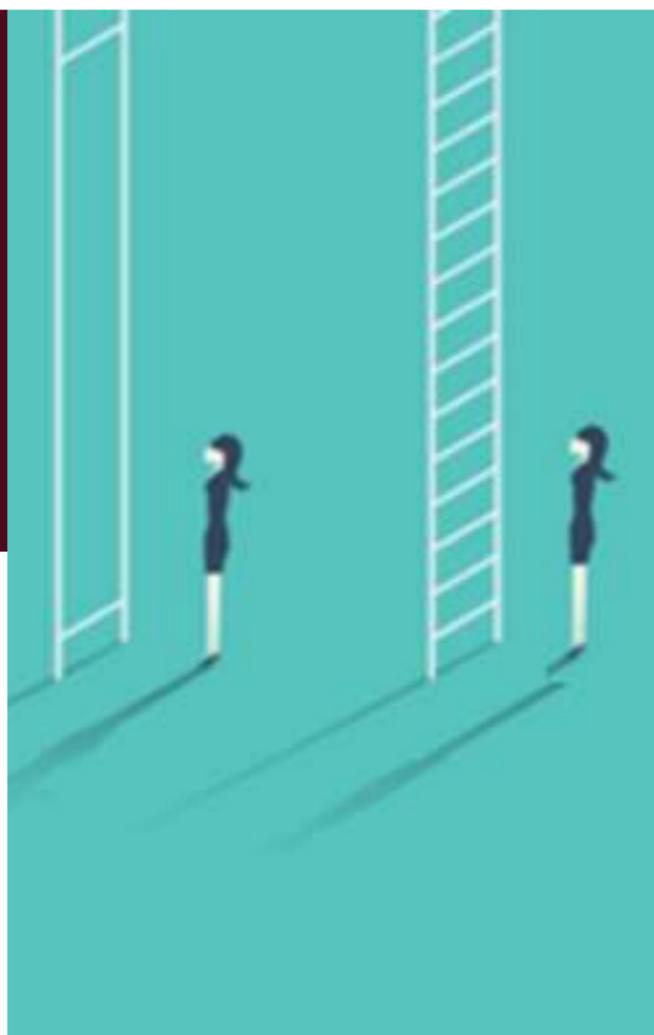
¿Qué es?

Es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

INEQUIDAD LABORAL

¿Qué es?

Es cuando el empleador no es ecuánime en la asignación de funciones y menosprecia el trabajo de las personas que se encuentran a su cargo.





ENTORPECIMIENTO LABORAL

¿Qué es?

Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



Agencia Nacional de
Infraestructura



¿CUÁL ES LA RUTA PARA SOLUCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA ANI?

¡Aquí te contamos!

1

PRESENTA EL REPORTE, QUEJA O INQUIETUD AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ÚNICAMENTE A TRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO

COMITEDECONVIVENCIALABORAL@ANI.GOV.CO, EL CUAL DEBERÁ CONTENER:



- **NOMBRE Y APELLIDO DEL SERVIDOR PÚBLICO.**
- **CARGO OCUPADO Y ÁREA DENTRO DE LA AGENCIA A LA QUE PERTENECE.**
- **RELATO CLARO Y DETALLADO DE LOS HECHOS QUE LO ORIGINAN.**

- **PRUEBAS QUE SOPORTAN LOS HECHOS.**
- **DIRECCIÓN ELECTRÓNICA DE NOTIFICACIÓN Y FIRMA DEL QUEJOSO.**



2

EL COMITÉ RECIBIRÁ, EVALUARÁ Y ANALIZARÁ EL CONTENIDO DEL REPORTE, LA QUEJA O INQUIETUD, Y PROPONDRÁ LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN, LA CUAL PONDRÁ EN CONOCIMIENTO DEL QUEJOSO.

3

SI NO SE LLEGA A UN ACUERDO ENTRE LAS PARTES, O NO SE CUMPLEN LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS, O LA CONDUCTA PERSISTE, EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEBERÁ REMITIR LA QUEJA O REPORTE A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN.

¡TEN EN CUENTA LO SIGUIENTE!



LA GESTIÓN DEL COMITÉ, ÚNICAMENTE RECAE FRENTE A REPORTES, QUEJAS O INQUIETUDES DONDE, COMO MÍNIMO, UNA DE LAS PARTES INVOLUCRADAS SEA UN SERVIDOR PÚBLICO DE LA AGENCIA.



EL PLAZO MÁXIMO DEL QUE DISPONE EL SERVIDOR PARA PRESENTAR EL REPORTE, QUEJA O INQUIETUD, ES DE SEIS (6) MESES, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE TUVO OCURRENCIA EL HECHO, PASADO EL CUAL, NO TENDRÁ LUGAR SU PRESENTACIÓN NI TRÁMITE.



LAS QUEJAS ANÓNIMAS SE RECHAZARÁN Y SE DEJARÁ CONSTANCIA DE ÉSTAS EN EL ACTA DE SESIÓN CORRESPONDIENTE