



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

Instruccional Herramienta de Tamizaje

Programa Prevención
de la Violencia Laboral,
Sexual y de Género



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

Positivamente 
más 



Positiva Prevención





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MAS

Instruccional Herramienta Tamizaje

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

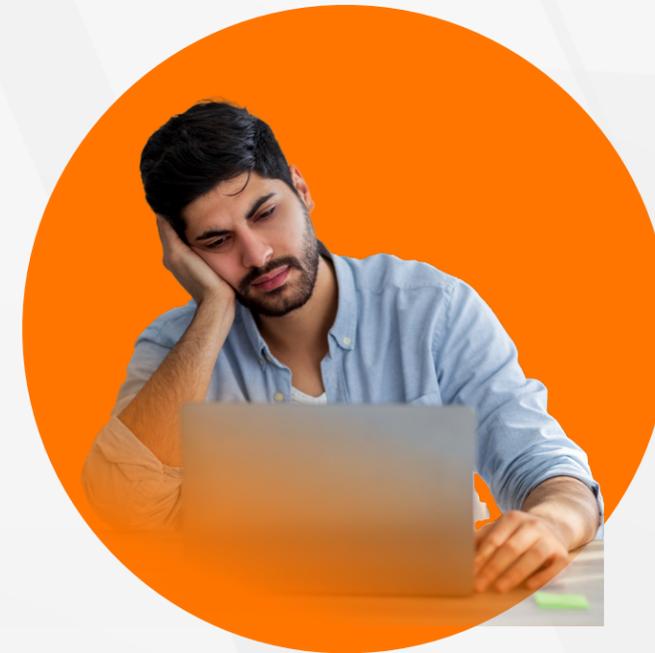
Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Instruccional Herramienta Tamizaje-Programa prevención de la violencia laboral, sexual y de género”. Positiva Compañía de Seguros S.A. “https://psicobox.positiva.gov.co/instruccional-programa-de-prevencion-de-la-violencia-laboral-del-acoso-sexual-y-de-genero_priv”

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.

CONTENIDO

Cuestionario Acoso Laboral	5
A quien se dirige el instrumento	5
Ubicación	5
Ficha Técnica	5
Variables que evalúa	7
Objetivos del Instrumento	8
Dashboard del Instrumento	9
Reporte General y Resultados	10
Perfil de Quien Realiza el Proceso en la Empresa	12
Procedimiento Para la Aplicación por Parte de la Empresa	12
Procedimiento Para el Acceso de los(as) empleados (as) y Visualización de Resultados	13
Referencias	15
Agradecimiento	15
Anexos	16



Cuestionario Acoso Laboral, Sexual y Género

Antecedentes y Autoría

Este cuestionario ha sido desarrollado por parte del equipo técnico de ARL Positiva Compañía de seguros S.A quienes, con su conocimiento en Psicología Organizacional, Seguridad y Salud en el Trabajo y Psicometría, llevaron a cabo una revisión teórica que permitiera diseñar una herramienta de observación, registro y reflexión, relacionado con el Acoso Laboral, Sexual y de Género. Lo anterior buscando cumplir con los criterios de claridad, pertinencia y suficiencia para lograr obtener una medida confiable de la percepción de los(as) empleados(as) acerca de siete variables relacionadas con el acoso laboral, sexual y de género. (Ver Anexo 1).

El cuestionario permite identificar a nivel global y específico, aquellos aspectos que requieren mejoras o intervenciones en la organización. Las acciones a implementar pueden estar orientadas a transformar diferentes aspectos como: el maltrato laboral, la persecución, la discriminación, la inequidad, el acoso sexual y comunicación discriminatoria o sexista.

A quien se dirige el instrumento

Empleados(as) con una antigüedad en la organización de menos 3 meses.

Ubicación

https://psicobox.positiva.gov.co/encuesta/acoso_laboral

Ficha Técnica

Modo de aplicación	Virtual ingresando a través del enlace del PSICOBBOX
Tamaño muestral	Aplicar a un mínimo de 40% de los(as) trabajadores.
Tiempo de aplicación	25 minutos
Número de ítems	54
Tipo de ítem	Politómicos con opciones de respuesta: "Nunca", "Casi nunca", "Ocasionalmente", "Casi siempre" y "Siempre"

Variables que evalúa

La prueba se encuentra conformada por siete dimensiones, definidas a partir de (Gómez, 2021):

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: 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.

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

Inequidad y desprotección laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 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.

Acoso sexual: acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).

Comunicación discriminatoria: se refiere a cualquier forma de expresión verbal, escrita o simbólica que denigra, estereotipa o menosprecia a una persona o grupo basándose en su género, raza o condición de discapacidad. Este tipo de comunicación puede manifestarse en comentarios, bromas, gestos, materiales visuales, o cualquier otra forma de interacción que refuerce los roles de género tradicionales, promueva desigualdades o perpetúe prejuicios y estereotipos.

Lenguaje sexista: Este componente se refiere a cualquier forma de comunicación en el lugar de trabajo que menosprecia, margina o excluye a los empleados con base en características como su raza, género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras. Puede incluir comentarios, bromas, correos electrónicos, mensajes o cualquier otra forma de expresión que transmita prejuicios o estereotipos.

Objetivos del Instrumento

La aplicación del instrumento permitirá identificar el grado en el cual los(as) empleados(as) consideran que la organización presenta situaciones de acoso laboral, sexual y de género.

Permite realizar un seguimiento de la percepción de acoso laboral, sexual y de género a lo largo del tiempo, lo cual es útil para evaluar el impacto de los programas o acciones de intervención.

Ofrecer al empleado(a) un resultado cualitativo individual y confidencial, con un lenguaje sencillo y cuidadoso, en el que se presente a nivel general su percepción de cualquier tipo de acoso y algunas recomendaciones a tener en cuenta.

Estructura del instrumento

La prueba se encuentra conformada por 7 dimensiones y 54 ítems distribuidos de la siguiente forma:

- Maltrato laboral (9 ítems)
- Persecución laboral (5 ítems)
- Discriminación laboral (12 ítems)
- Inequidad y desprotección laboral (7 ítems)
- Acoso sexual (7 ítems)
- Comunicación discriminatoria (7 ítems)
- Lenguaje sexista (7 ítems)

Dashboard del Instrumento

Al ingresar al link del PSICOBBOX para dar respuesta al cuestionario, el trabajador encontrará la siguiente ventana que le permitirá diligenciar la herramienta:

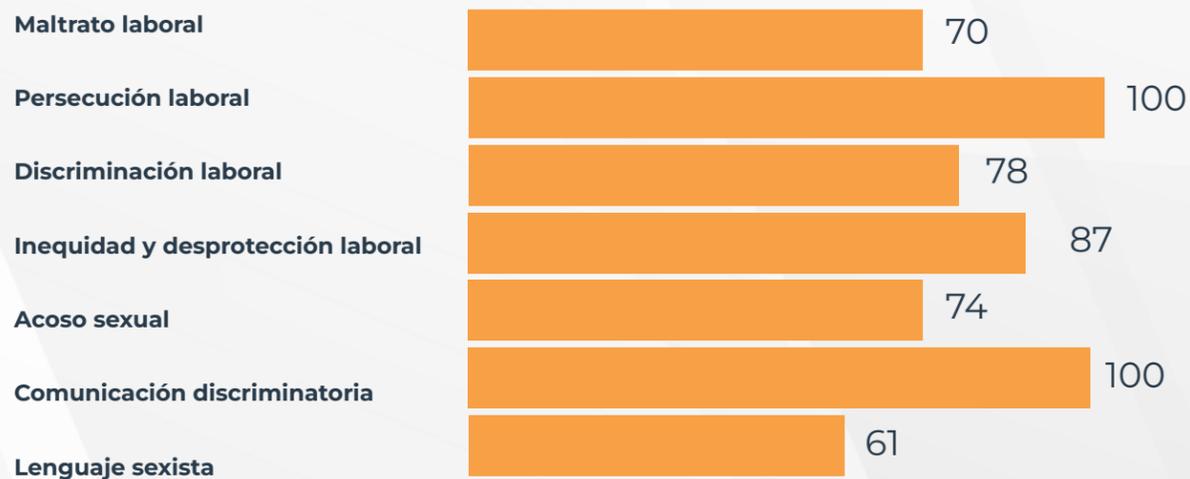


Reporte General y Resultados

Los resultados consolidados para la organización se visualizarán de la siguiente forma:

Resultado Global del Instrumento

Resultados - dimensiones



De igual forma se podrá obtener un consolidado global por categorías y consolidados demográficos que permitan generar un análisis de tendencias por grupos poblacionales.

La prueba permitirá obtener una puntuación estándar entre 10 y 100, la cual indicará el nivel global de percepción con respecto al acoso laboral que presentan los(as) trabajadores de la siguiente forma:

Nivel	Puntuación
Bajo	10-39
Medio	40-50
Alto	51-79
Muy alto	80-100

Cada nivel se interpreta de la siguiente forma:

Bajo: Los resultados que la percepción de maltrato y discriminación laboral dentro de la organización es mínima. Los(as) empleados(as) reportan un ambiente de trabajo respetuoso, con escasas o nulas situaciones de inequidad, desprotección laboral o acoso sexual. La comunicación es profesional y no se identifican prácticas de lenguaje sexista.

Medio: Existe una percepción moderada de prácticas negativas en el entorno laboral. Mientras que no se identifica como un problema generalizado, hay casos esporádicos de maltrato y discriminación laboral. Se observan áreas de oportunidad para mejorar en la equidad y la protección laboral. La comunicación discriminatoria y el lenguaje sexista son poco frecuentes, pero presentes.

Alto: Los resultados muestran una tendencia hacia la percepción de un ambiente laboral hostil. Los(as) empleados(as) consideran que se presenta maltrato, persecución y discriminación laboral que afectan el desempeño y bienestar. Se identifica una falta significativa de equidad y protección en el trabajo, que podrían llegar a desencadenar situaciones de acoso sexual.

Muy alto: Los resultados revelan una alarmante percepción de maltrato, la persecución y la discriminación laboral son percibidos como elementos comunes en la cultura organizacional. Los(as) empleados(as) reportan una constante inequidad y desprotección laboral, con un alto número de incidentes relacionados con el acoso sexual y/o lenguaje sexista.

Perfil de Quien Realiza el Proceso en la Empresa

Persona a cargo del SG-SST, área de recursos humanos o profesional asignado para la identificación e intervención del riesgo psicosocial.

Procedimiento Para la Aplicación por Parte de la Empresa:

- Descargar y diligenciar la plantilla con la información de los empleados(as) participantes (nombres, cédula, correo electrónico).
- Cargar la plantilla en PsicoBox
- Coordinar el agendamiento para la aplicación del cuestionario, preferiblemente en las instalaciones de la empresa.
- Culminar el diligenciamiento del cuestionario en su totalidad una vez ese sea iniciado.

Procedimiento Para el Acceso de los(as) empleados (as) y Visualización de Resultados

- Recepción del enlace de diligenciamiento
- Ingresar el usuario (correo electrónico en minúscula) y clave (número de documento sin espacios ni comas).
- Aceptación de la evaluación a través del consentimiento informado
- Diligenciar el cuestionario
- Obtención del resultado individual

Una vez el(la) empleado(a) finalice el diligenciamiento de la prueba visualizará de forma automática un resultado confidencial de tipo cualitativo, que con un lenguaje sencillo y cuidadoso le indicará aspectos para tener en cuenta.

A continuación, se presenta el resultado para el(la) empleado(a) de acuerdo con su nivel obtenido, dejando claro que el nivel no es visible, únicamente el texto descriptivo:

Bajo: Gracias por completar este cuestionario. Los resultados reflejan que percibes un entorno laboral cómodo y respetuoso, lo que puede favorecer tu bienestar y productividad. Continúa contribuyendo a este ambiente positivo con tu actitud y acciones. Recuerda que es importante comunicar cualquier cambio o situación que te cause preocupación a tus superiores o al departamento de recursos humanos.

Medio: Gracias por completar el cuestionario. Los resultados indican que has vivido algunas situaciones en el trabajo que podrían ser mejoradas. Es importante que sepas que tus experiencias son tomadas en cuenta y que tu voz puede ayudar a crear un mejor ambiente laboral.

Alto: Gracias por tomarte el tiempo para responder este cuestionario. Los resultados sugieren que has enfrentado retos en tu entorno laboral. Es fundamental que sepas que tienes el derecho a un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Te animamos a hablar sobre tus experiencias con alguien de confianza en la organización, como un líder o el departamento de recursos humanos, para que puedan darte el apoyo que requieras.

Muy alto: Gracias por completar este cuestionario. Los resultados muestran que has percibido desafíos significativos en tu entorno de trabajo. Es esencial que sepas que tus experiencias son importantes y deben ser atendidas con urgencia. Te recomendamos dialogar sobre estas situaciones con el comité de convivencia laboral de tu empresa, y-o el departamento de recursos humanos o la dirección de la empresa. Recuerda, es prioritario asegurar tu bienestar y seguridad en el ambiente laboral.



Referencias

Gómez, C. & Martínez, M. (2021). La violencia y el acoso laboral en Colombia: análisis crítico de la ley 1010 de 2006 a partir del convenio 190 de la OIT y el derecho comparado. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Agradecimiento

La ARL Positiva Compañía de Seguros agradece el interés y compromiso para llevar a cabo la aplicación de esta herramienta en su organización en pro de la salud y bienestar de sus empleados(as). La colaboración no solo ha sido fundamental, sino que será clave para implementar medidas efectivas que beneficien el bienestar de cada uno de los trabajadores en nuestras empresas afiliadas. Gracias por formar parte de este importante paso hacia un entorno laboral más positivo y seguro para todos nosotros.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario sobre Acoso Laboral

A continuación se presentan un serie de afirmaciones relacionadas con actos, situaciones o vivencias en el entorno laboral.

Por favor, seleccione la frecuencia con la que se han presentado estas situaciones teniendo presente que sus respuestas serán confidenciales y tendrán como objetivo identificar aspectos de mejora para la organización.

Opciones de respuesta:

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

Instruccional. Herramienta de evaluación de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

Instruccional. Herramienta de evaluación de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. He sido expuesto(a) a desvalorizaciones, menosprecio y humillaciones públicamente generando afectación en mi dignidad humana.					
2. Las retroalimentaciones o llamados de atención que recibo son dados de manera respetuosa.					
3. Considero que el trato proporcionado por mis jefes es respetuoso y amable.					
4. Pienso que cuando las personas se dirigen a mí, no utilizan el tono de voz adecuado.					
5. En mi lugar de trabajo estoy expuesto(a) a calumnias o expresiones injuriosas.					
6. He recibido insultos y palabras humillantes por parte de compañeros y/o jefes con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o mi estatus social.					
7. Le tengo temor a mis jefes y/o compañeros de trabajo, por alguna situación a la que fui expuesta(o).					
8. Me siento desmotivado(a) al llegar a mi trabajo por la manera como me tratan mis jefes y/o compañeros de trabajo.					
9. Considero que la relación con mis compañeros(as) es respetuosa y cordial.					
10. He recibido amenazas de perder mi trabajo si no accedo a alguna demanda o pedido de mis jefes.					
11. Recibo descalificativos permanentes respecto a mis funciones en mi lugar de trabajo.					
12. A diferencia de mis compañeros(as), recibo asignación de jornadas de trabajo más extensas.					
13. Menosprecian mi trabajo de forma sistemática y reiterativa sin importar lo que haga.					
14. A diferencia de los demás, debo hacer reportes permanentes de mis actividades diarias.					
15. Me siento excluido(a), del equipo de trabajo.					
16. He recibido algún tipo de descalificativo, burlas frente a mis características personales, sociales y/o económicas.					
17. Considero que en mi lugar de trabajo puedo expresar mis opiniones de forma libre y espontánea.					

Instruccional. Herramienta de evaluación de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
18. En algún momento he pensado que mi trabajo no es tenido en cuenta.					
19. He recibido comentarios relacionados con mis creencias, opinión política y/o raza.					
20. Existen diferencias en las oportunidades de desarrollo profesional entre hombres y mujeres en esta organización.					
21. Pienso que mis jefes y/o compañeros(as), realizan acciones que impiden el desarrollo óptimo de mis funciones.					
22. Cuando solicito las herramientas o medios necesarios para desempeñar mis funciones, los recibo de manera oportuna.					
23. Cuando se me asigna una tarea, no recibo la información suficiente a pesar de haberla solicitado, generando incumplimiento y llamados de atención.					
24. Creo que los(as) jefes(as) y/o compañeros(as) retrasan mi trabajo lo que genera llamados de atención permanentes.					
25. La empresa fomenta un ambiente de trabajo que promueve la colaboración y la resolución de problemas, en lugar de crear barreras entre los equipos.					
26. Aun cuando el alcance de mi cargo lo permite, mis jefes me impiden tomar decisiones relacionadas con el cumplimiento de mis funciones, afectando mi desempeño laboral.					
27. Me asignan tareas que no están dentro de mis funciones, las cuales percibo como una forma de humillación.					
28. A diferencia de otros, en mi lugar de trabajo no recibo una remuneración justa.					
29. Se me ha exigido por parte de la empresa laborar en horarios excesivamente extensos que no corresponden a la jornada definida contractualmente.					
30. Trabajo horas adicionales a mi jornada laboral, sin percibir por parte de la empresa el pago de acuerdo a mis derechos legales.					
31. Obtengo la aprobación de mis superiores cuando solicito permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y/o vacaciones, siempre que cumpla con las condiciones reglamentarias.					
32. Siento que en la empresa me son asignadas tareas o funciones sin la consideración y/o protección de mi integridad física y mental.					

Instruccional. Herramienta de evaluación de la Violencia Laboral, Sexual y de Género

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
33. Debo utilizar medios y herramientas personales, para desempeñar mis funciones dentro de la organización.					
34. He tenido que acceder a favores sexuales para conservar mi trabajo.					
35. Mis jefes y/o compañeros(as) promueven un ambiente de respeto y cortesía, sin importar la orientación o identidad sexual de las personas.					
36. Siento que las conversaciones con mis compañeros y jefes pueden ser amenazantes debido a comentarios inapropiados sobre mi apariencia, incluyendo piropos.					
37. Me he sentido amenazada(o) sexualmente dentro de la organización, al ser mirado(a) de forma inadecuada.					
38. Considero que los hombres de la organización muestran un alto grado de respeto hacia sus compañeras de trabajo.					
39. He sido víctima de alguna conducta de tocamiento por parte de jefes(as) y/o compañeros(as) que ha generado un estado de vulnerabilidad e indefensión.					
40. Me he sentido presionado(a) para aceptar invitaciones, encuentros que van en contra de mi voluntad fuera del trabajo.					
41. He visto o vivido situaciones en el trabajo donde se usan ideas fijas sobre hombres o mujeres para juzgar cómo alguien hace su trabajo. (ej: decir que alguien puede hacer mejor determinada tarea porque es mujer).					
42. En mi lugar de trabajo, se han compartido imágenes, videos o materiales que refuerzan estereotipos de género o que son sexualmente sugestivos.					
43. He sido objeto de comentarios o preguntas inapropiadas sobre mi vida personal o mi apariencia física que están relacionados con mi género o sexo.					
44. He observado o experimentado comentarios o bromas en el trabajo relacionados con la raza y/o etnia de las personas.					
45. En mi lugar de trabajo, se han hecho comentarios sobre la habilidad laboral de alguien basados en características físicas, como la altura, el peso o la presencia de alguna discapacidad.					
46. En mi lugar de trabajo, se han hecho comentarios sobre las habilidades o el desempeño de alguien basándose en su raza o etnia.					

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
47. En la organización se ponen apodos a los(as) trabajadores(as) de acuerdo con sus características físicas, que pueden ser ofensivos.					
48. Los correos electrónicos y documentos internos de la empresa evitan decir cosas como los ingenieros (suponiendo que son hombres) o las secretarias (suponiendo que son mujeres).					
49. En la organización se emplea un lenguaje neutro, que incluye a hombres y mujeres por igual.					
50. Los comunicados de la empresa suelen ir dirigidos a los hombres (ej: Estimados señores), aun cuando también están siendo dirigidos a las mujeres.					
51. He recibido formación sobre diversidad de género y lenguaje inclusivo en mi lugar de trabajo.					
52. Me siento afectado(a) por el uso de lenguaje sexista en mi lugar de trabajo.					
53. Los gerentes y líderes hablan del "equipo de trabajo" o "grupo de personas" en lugar de decir "los empleados" o "las empleadas".					
54. En la organización es común escuchar expresiones como: "Eso es trabajo de hombres", "Las mujeres son mejores en esta tarea", "Pórtese como un hombre", entre otras.					



Instruccional Herramienta de Tamizaje



Programa Prevención
de la Violencia Laboral,
Sexual y de Género

Positivamente 
más 