ALCALDÍA PIENDAMÓ TUNÍA, CAUCA.

POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GENERO EN EL AMBITO LABORAL

SG-SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA
3. OBJETIVO
4. ALCANCE
5. RESPONSABLES
6. MARCO NORMATIVO
7. DEFINICIONES
8. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL
9. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL
10. FINANCIAMIENTO
11. IMPLEMENTACIÓN
12. DIFUSIÓN
13. REVISIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Acoso laboral es una situación que se encuentra presente en la gran mayoría de empresas tanto a nivel nacional como internacional y que según la literatura termina afectando de forma significativa los ambientes de trabajo, nivel de productividad y salud del trabajador. El acoso laboral de acuerdo a la ley 1010 de 2006 'adoptan medidos para 'prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el morco de los relaciones de trabajo" y adopta la definición de Acoso laboral así: "I) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercido sobre un empleado, trabajador por porte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)";

Que además existen algunos ambientes de trabajo que permiten que esta situación se presente debido a: la desigualdad, abuso de poder, ausencia de estilos de liderazgo adecuados, escasas redes de apoyo, dificultad en los procesos de comunicación y poca confianza para poder informar lo sucedido, etc. Existen seis (6) modalidades de acoso laboral, las cuales están determinadas por ciertas conductas.

También se debe tener en cuenta que el Artículo 14, de la Resolución 2646 de 2008, determina como medidas preventivas "Formular una política clara dirigida o prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral, además de conformar el comité de Convivencia laboral en la Entidad, establecer su funcionamiento, realizar un procedimiento confidencial conciliatorio y designar recursos para su adecuado funcionamiento.

Se considera pertinente recordar algunos aspectos relacionados a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

En la sociedad colombiana persisten desigualdades y violaciones de los derechos humanos, por razón de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, capacidad diversa entre otros factores, que profundizan la inequidad y la estigmatización de algunos grupos poblacionales. Una de las peores formas de discriminación, es la violencia. Este flagelo ha sido considerado como una pandemia que a pesar de los esfuerzos de los gobiernos y de la sociedad civil, sigue prevaleciendo como la máxima expresión de la violación de los derechos humanos de las mujeres.

Las mujeres viven con temor a la violencia, con temor a sufrirla, no denuncian porque no quieren ser estigmatizadas y desconfían de los mecanismos existentes, pues estos no siempre son capaces de proteger su dignidad, su seguridad, privacidad, y garantizar justicia, violencias que viven las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, las cuales, han sido invisibilizadas

o negadas, a propósito del desmejoramiento o el encubrimiento de las relaciones laborales, falta de mecanismos y poca efectividad en su atención que se sustenta en la cultura patriarcal que se reproduce en los diferentes contextos, incluyendo el laboral.

Acatando las recomendaciones nacionales e internaciones que existe a este respecto, encontramos:

La recomendación general N° 19 (11° período de sesiones, 1992) La violencia contra la mujer adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Artículo 11 en su artículo N° 17 define "La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo."

Y en su artículo N° 18. Define: "El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

2. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La Alcaldía municipal de Piendamó-Tunia ,Cauca, adopta la política de prevención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género en el ámbito laboral y se compromete a prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, fomentando las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud cero tolerancias a: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral y acoso laboral y sexual, violencia basada en género en el ámbito laboral.

3. OBJETIVO

Establecer actividades de promoción de ambientes saludables, prevención de situaciones que afecten la convivencia laboral e intervención oportuna y efectiva de casos de presunto acoso laboral y sexual, violencia basada en género en el ámbito laboral+ en el ámbito laboral.

4. ALCANCE

La presente política está dirigida a todos los funcionarios de planta y contratistas de la Alcaldía municipal de Piendamó-Tunia, Cauca.

5. RESPONSABLES

La planeación de estrategias para la prevención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género en el ámbito laboral, será coordinada por la secretaría general, con apoyo de Talento Humano, comité de Convivencia Laboral y personal de apoyo al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. MARCO NORMATIVO

El Artículo 2 del Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación empleo y ocupación (ratificado por Colombia mediante Ley 22 de 1967).
La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW ratificada en Colombia a través de la Ley 51 de 1981 en su artículo primero.
La Ley 1257 de 2008, artículos 1° y 12.

Código Penal Colombiano en el artículo 210A, tipifica al acoso sexual.
La recomendación general N° 19 (11° período de sesiones, 1992) La violencia contra la mujer adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Artículo 11 en sus artículos 17 y 18.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 estableció PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO.
La Resolución 2646 de 2008 de julio 17 de 2008, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo" establece medidas preventivas en su articulado.
Resolución 652 de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 de 2012 Conformación Comité de Convivencia Laboral, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 3012.
Circular 026 de 2023, Ministerio del Trabajo, dirigida a la "PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN

GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL".

La Corte Constitucional en la Sentencia T-400-22 hace un llamado a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, para las ciudadanas que denuncien acoso en su lugar de trabajo.

7. DEFINICIONES DE TIPOS, MODALIDADES O CLASES DE ACOSO LABORAL

Acoso laboral: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
Desprotección laboral: 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.
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.
Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o 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.
Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la Integridad física o moral, la libertad física, o sexual 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 menoscaba, 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. i3 carga excesivo de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

7.1 CONDUCTAS QUE CONSTUYEN ACOSO LABORAL

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
10. las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
11. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
12. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
13. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
14. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
15. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

La norma señala que se debe acreditar la ocurrencia repetida y pública de esas conductas, lo que dificulta probar las conductas que ocurren en privado, donde no hay testigos, caso en el cual se aplica el último inciso del artículo 7:
«Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.»
La norma señala que las conductas que no estén listadas expresamente pueden constituir acoso laboral cuando la autoridad competente lo determine valorando las circunstancias y gravedad de las mismas. Igualmente señala que:

«Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.»
Lo anterior dota el acoso laboral de un amplio espectro de conductas que lo puede constituir.

CONDUCTAS QUE CONSTUYEN ACOSO SEXUAL

Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona, bromas sexuales, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales, gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas, invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales, demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo, comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo, usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual, manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona, obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual, agresiones físicas de carácter sexual.

Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la fiscalía general de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

8. FINANCIAMIENTO

En el Presupuesto de la Entidad debe existir un rubro que asegure la contratación de recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos necesarios para la detección y el control de conductas de acoso laboral y que garanticen el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. IMPLEMENTACIÓN

El presente documento se rige a las normas nacionales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo y será revisada periódicamente por parte de la secretaria general y quienes él considere pertinente, a fin de determinar su ajuste o mantenimiento, demás, cada vigencia esta soportada por un plan de trabajo anual.

10. DIFUSIÓN.

La Secretaría General, Área de Talento Humano, y Seguridad y Salud en el trabajo, aseguran que cada uno de los funcionarios y colaboradores reciba una copia de la presente política.

Esta política además de distribuirla se publicará para conocimiento público por correos electrónicos institucionales que se constituye como la sede electrónica y herramienta por excelencia para promover eficientemente la divulgación y acceso ágil a la información de la gestión pública, temas institucionales, misionales, de planeación y espacios e comunicación con la población del departamento del Cauca.

11. REVISIÓN

La revisión de la política se debe efectuar al menos una vez al año.

Se firma en Piendamó-Tunia, Cauca a los 07 días del mes de febrero de 2025 por el representante legal de la entidad.

JOHN FREIMAN URBANO URRUTIA
Alcalde Municipal

Proyectó: Andrés Camilo Hurtado Rivera Profesional en SST-SG SST
Reviso y aprobó: Jivier López Fernández- Secretario General.