

DECISIÓN DIRECTIVA No. 005
(30 de Mayo de 2023)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE PREVENCION Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, LAS VIOLENCIAS BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN SUS DIVERSIDADES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ENTORNO LABORAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE FACATATIVÁ”

La Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Facatativá en uso de las facultades legales y estatutarias, en especial las establecidas en el inciso 2º del artículo 7º de la Ley 1727 de 2014, y

CONSIDERANDO

Que la Cámara de Comercio de Facatativá propende por la salud, seguridad y por el bienestar físico y mental de las y los trabajadores durante el desempeño de las actividades laborales.

Que con fundamento en la circular 026 del 8 de marzo del 2023 del Ministerio de Trabajo, la Resolución 2646 de 2008, la ley 1010 de 2006 y el Reglamento Interno de Trabajo establecido en la Cámara de Comercio de Facatativá, se hace necesario formular una política dirigida a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, las violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres en sus diversidades y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, que incluya el compromiso por parte de la empresa, de las y los trabajadores y las ARL para promover un ambiente de convivencia Laboral.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Objeto. La Cámara de Comercio de Facatativá ha definido una política preventiva de acoso laboral encaminada a prevenir, atender, mejorar, conservar y mantener el bienestar físico y mental de las y los trabajadores, practicantes, aprendices, contratistas y visitantes, permitiendo una adecuada convivencia y desempeño laboral.

ARTICULO SEGUNDO: Alcance. La Política de prevención y atención del acoso laboral y sexual, las violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres en sus diversidades y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, da alcance a las y los trabajadores, practicantes, aprendices, contratistas y visitantes de la Cámara de Comercio de Facatativá, en cada una de las áreas que conforman la Entidad.

ARTICULO TERCERO: Definiciones. Para efectos de la presente política se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Acoso Laboral: De acuerdo a la ley 1010 del 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un

empleador, un jefe o un 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.

Acoso sexual laboral: Está definido en el artículo 7.1 de la ley 3/2007 como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación laboral: 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. Definición consagrada en la ley 1622 de 2013.

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada 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.

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 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 incluir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

ARTICULO CUARTO: Política. Definir la Política dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte de la Cámara de Comercio de Facatativá y de las y los trabajadores, de promover un ambiente de Convivencia Laboral, la cual quedara así:

“La Cámara de Comercio de Facatativá, dando cumplimiento a la normatividad vigente, establece como prioridad el mantenimiento de un clima laboral en el que se evidencie el respeto por los derechos humanos y una relación de armonía entre las y los colaboradores, practicantes, aprendices, contratistas y visitantes en cada una de las áreas que conforman la entidad, está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores, implementando mecanismos que prevengan el acoso laboral, contando con la participación de la alta gerencia, las y los trabajadores, ARL y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia laboral de acuerdo en lo establecido en la ley 1010 del 2006.

Las y los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración, o cualquier clase de violencias, con el compromiso de todos fomentando las buenas relaciones entre sí.

Se rechaza el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin tener en cuenta quien sea el afectado o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico, para garantizar que las y los colaboradores de esta organización, tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y se evite la exposición a riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, a todo tipo de discriminación y la mejora del clima laboral y la cultura preventiva con el objeto de mejorar el rendimiento de las capacidades de las personas.

En consecuencia, la Cámara de Comercio de Facatativá, se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de los criterios establecidos en la normatividad y a promover un ambiente de convivencia laboral, libre de violencias y discriminación, fomentando relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de la empresa y garantizar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo, de conformidad con las siguientes acciones y principios:

- Evitar cualquier conducta de maltrato laboral o discriminación en el que se afecte la integridad física y mental de todos los miembros de la institución.
- Fomentar un ambiente de trabajo de respeto y armonía.
- Promover una cultura de respeto hacia las condiciones de raza, posición social, género y pertenencia a los sectores sociales LGBTIQ+, dentro de los ambientes de trabajo.
- Promover y garantizar el desarrollo de prácticas laborales centradas en el respeto hacia la persona y la ética profesional.
- Promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que prevenga la discriminación de género y la violencia patriarcal.
- Proteger a las mujeres en sus diversidades, incluyendo las mujeres trans y a las personas con identidades y/u orientaciones sexuales diversas y desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra ellas en el ámbito laboral.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación en esta materia.
- Elaborar o actualizar según el caso, las normas de convivencia, en que se identifiquen claramente los tipos de comportamientos no aceptables en la empresa, procedimientos disciplinarios y sanciones aplicables; los protocolos, incluido el de intervención del acoso laboral; procedimientos; guías; planes de acción; actividades de psicoeducación, así como garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Desarrollar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias dirigido al nivel directivo y a las y los trabajadores, para rechazar estas prácticas.

- Realizar capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para mediar estas situaciones.
- Implementar instrumentos para hacer seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Implementación de procedimientos internos confidenciales conciliatorios y efectivos para prevenir las conductas de acoso laboral, así como para formular quejas garantizando la confidencialidad y el respeto de las personas.
- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales, fomentando una cultura de no violencia.
- Elaborar las demás estrategias que propendan por la eliminación de la discriminación y prevención de las violencias contra las mujeres.

Toda acción que se desarrolle por parte de la Cámara de Comercio de Facatativá, para la implementación y aplicación es esta política, debe incorporar la **transversalización del enfoque diferencial, interseccional y de género**.

ARTICULO QUINTO: Promoción de la importancia de la política. El Presidente Ejecutivo, los Directores y Coordinadores, promoverán esta política con cada uno de los integrantes del equipo de colaboradores en sus respectivas áreas.

ARTICULO SEXTO: Implementación de la política. Los funcionarios encargados de las funciones del área de Talento Humano y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán los responsables de la implementación de la Política de prevención y atención del acoso laboral y sexual, las violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres en sus diversidades y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

ARTICULO SEPTIMO VIGENCIA: La presente política rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación. Comuníquese al área o dirección competente para su cumplimiento y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en la Cámara de Comercio de Facatativá, a los treinta (30) días del mes de mayo de dos mil veintitrés (2023).



MANUEL ANTONIO VARGAS CAMELO
Presidente Junta Directiva CCF



GRATINIANO SUAREZ SUAREZ
Secretario Junta Directiva CCF

Elaboro: LVS/PI-SGSST  Reviso: JASL/PII-TH  Reviso: JLVB/DAJ 