

POLITICA DE PREVENCION ACOSO LABORAL Y SEXUAL

GR-PO-03

INTRODUCCIÓN

En el ámbito organizacional es muy importante propender por ambientes laborales saludables, agradables y que promuevan la sana convivencia entre los actores que integran la comunidad institucional, con el propósito de velar por la calidad de vida y el bienestar integral de los(as) trabajadores(as), así como, la prevención de factores de riesgo psicosociales desde la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, y fomentar también así el apoyo social y las relaciones positivas al interior de la empresa, por medio de actividades de sensibilización frente a prácticas que promuevan la dignidad e integridad de todo el talento humano.

1. OBJETIVO

Promover y mantener ambientes de trabajo armoniosos en las instalaciones, sedes, escenarios, y demás espacios donde exista presencia de trabajadores de TRANSPORTES ICEBERG DE COLOMBIA S.A, mediante la sensibilización y promoción de buenas prácticas de comportamiento social, con el propósito de favorecer espacios de trabajo seguros.

2. ALCANCE

- Los(as) trabajadores(as) en la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Los(as) contratistas en la promoción y sensibilización de ambientes saludables, bienestar integral y relaciones sociales adecuadas.

3. RESPONSABILIDADES GENERALES DE LA GERENCIA

1. Brindar a los trabajadores un ambiente laboral seguro y propicio, realizando desde el área de talento Humano, actividades que promuevan un óptimo clima organizacional y divulgación para la prevención de estos comportamientos.
2. Prevenir comportamientos de Acoso Laboral y sexual para proteger los derechos de los trabajadores, propendiendo por un trato digno, justo y ecuánime para todos, sin discernir rangos jerárquicos.

GERENCIA

Kilómetro 1.6 Vía Siberia Cota - Parque Industrial Sabana
Cota – Cundinamarca
e-mail: unidad.juridica@iceberg.com.co
PBX: 8966565

3. Garantizar el respeto por la integridad humana de los trabajadores brindando un trato incluyente y amable donde exista una comunicación adecuada, sin discriminación e indiferencia, por lo que se rechaza cualquier manifestación de Acoso Laboral y Sexual.
4. Permitir que los trabajadores desarrollen su labor en un ambiente de trabajo exento de toda manifestación de discriminación, hostigamiento, coerción, presión o rechazo.
5. La empresa mantendrá altos estándares de equidad en la remuneración de sus trabajadores sin distingo de sexo, raza, nacionalidad, credo, etc.
6. La empresa garantizará el horario ajustado a la normatividad legal vigente, permitiendo a sus trabajadores tiempo para realizar actividades personales y familiares

4. RESPONSABILIDADES ESPECIFICAS DE LA GERENCIA

1. Velar por el cumplimiento de la política y lineamientos respecto a la prevención del AL y ASL.
2. Revisar y aprobar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y las políticas que se deriven de este.
3. Proveer los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios.
4. Poner a disposición los medios y herramientas necesarias para la implementación de las acciones de prevención y control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo.
5. Participar activamente en el diseño e implementación de alternativas para el control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo, así como, en la implementación de las medidas de prevención.

5. DEFINICIONES

Trabajo: toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

GERENCIA

Kilómetro 1.6 Vía Siberia Cota - Parque Industrial Sabana
Cota – Cundinamarca
e-mail: unidad.juridica@iceberg.com.co
PBX: 8966565

Factor de riesgo: posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los colaboradores(as) o en el trabajo.

Protector psicosocial: condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del colaborador.

Condiciones de trabajo: todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: respuesta de un individuo tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física: esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el individuo en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. **Carga de trabajo:** tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a), funcionario(a) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

GERENCIA

Kilómetro 1.6 Vía Siberia Cota - Parque Industrial Sabana
Cota – Cundinamarca
e-mail: unidad.juridica@iceberg.com.co
PBX: 8966565

Efectos en el trabajo: consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

6. ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL.

TRANSPORTES ICEBERG DE COLOMBIA, por medio del Representante Legal para Asuntos Laborales, ha diseñado y establecido la presente política de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, con el fin de brindar ambientes laborales armoniosos, en pro del beneficio de la dignidad humana, la salud mental, la intimidad, la honra y el respeto por los derechos humanos, mediante la promoción de una conciencia colectiva de sana convivencia, trabajo en equipo, basado en relaciones de respeto entre compañeros y superiores jerárquicos; de tal forma, que se propicie la mejora del clima laboral y de la cultura de cero tolerancia frente a actos de acoso laboral y acoso sexual laboral en el personal de la empresa, independiente de la vinculación y/o modalidad de contratación. Esta política contiene las siguientes estrategias:

- Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Adoptar un procedimiento interno, conciliatorio y efectivo, para dar trámite y solución a las conductas que enmarquen acoso laboral y acoso sexual laboral.
- Promover actividades de sensibilización y capacitación en actividades que mitiguen los factores de riesgo psicosocial, de tal forma, que se promueva la importancia de los valores y el buen trato, en pro del favorecimiento del clima laboral.
- Divulgar los mecanismos y protocolos de la denuncia de conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral, por medio de capacitaciones y estrategias de comunicación interna.

7. CONCORDANCIA NORMATIVIDAD.

Esta política está en concordancia con la normatividad vigente.

8. OTRAS DETERMINACIONES.

Los líderes de las distintas áreas verificarán que no se presenten conductas de hostigamiento o persecución entre su equipo de trabajo y garantizarán que ellos, como líderes de área, no sean los promotores de éstas.

GERENCIA

Kilómetro 1.6 Vía Siberia Cota - Parque Industrial Sabana
Cota – Cundinamarca
e-mail: unidad.juridica@iceberg.com.co
PBX: 8966565

En las acciones de formación del Área de Talento Humano se enfatizará la prevención del Acoso Laboral y Sexual, mejorando el clima laboral y la cultura preventiva. De llegase a presentar algún caso de persecución u hostigamiento, se dispondrá de mecanismos de comunicación escritos o verbales para radicar el caso, y con ello la persona estará sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

Vv. 02. 29 de agosto de 2023



LUIS GABRIEL GAITÁN GODOY
Representante Legal para Asuntos Laborales
TRANSPORTES ICEBERG DE COLOMBIA

GERENCIA

Kilómetro 1.6 Vía Siberia Cota - Parque Industrial Sabana
Cota – Cundinamarca
e-mail: unidad.juridica@iceberg.com.co
PBX: 8966565