

Prevención y atención del acoso laboral y sexual, y de la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral

CIRCULAR 026 EMITIDA EL 8 DE MARZO DEL 2023 POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE LA CIRCULAR 026 DE 2023 EMITIDA POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO?

“Visibilizar y contribuir a la prevención y atención de las 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 reproducen los diferentes contextos, incluyendo el laboral.”



En esta Circular, el Ministerio plantea que este propósito se puede lograr de la mano de diferentes instituciones y empresas, para hacer efectivos distintos mecanismos que contempla la ley en materia de prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo y la toma de medidas preventivas y correctivas para atender la discriminación, las violencias basadas en género y contra las mujeres, el acoso sexual, entre otras formas de violencia en el entorno laboral.

Adicionalmente, el Ministerio, acatando recomendaciones nacionales e internacionales al respecto, hace un llamado de urgencia invitando a todos los sectores, públicos y privados, a avanzar en la prevención y atención de las violencias y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades u orientaciones sexuales diversas.

PRINCIPALES PUNTOS SEÑALADOS EN LA CIRCULAR 026

1.

Eliminación de todo tipo de discriminación en el entorno laboral.

2.

Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la ley.

3.

Prevención y corrección del acoso laboral.

RESPONSABILIDADES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL), SEGÚN LA CIRCULAR 026

Esta Circular recuerda a las ARL la implementación de acciones de prevención e intervención relacionadas con lo establecido en la Ley 1562 del 2012, la Resolución 2646 del 2008 y la Resolución 652 del 2012, en las cuales se hace referencia a los factores psicosociales en el lugar de trabajo, a la prevención del acoso laboral y al apoyo a la formación de los Comités de Convivencia Laboral.

Para mayor claridad, a continuación describimos estas acciones, las cuales establecen la asesoría, la capacitación y la atención que como ARL debemos prestar a nuestras empresas afiliadas:

- 1. Brindar asesoría y asistencia técnica** a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- 2. Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia** para el desarrollo y el fortalecimiento técnico de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, la reserva en el manejo de información y la ética; así mismo de las habilidades en comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- 3. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, llevar a cabo asesoría y asistencia para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**
- 4. Desarrollar acciones de promoción de convivencia laboral,** relaciones armónicas, bienestar, salud mental y prevención del acoso laboral para las y los colaboradores.
- 5. Brindar a las instituciones, empresas y entidades afiliadas,** herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.
- 6. Disponer un espacio de comunicación y escucha** para contribuir a la salud mental y al bienestar de las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.
- 7. Acompañar con orientación y apoyo emocional** en situaciones de crisis a las y los colaboradores que hayan presentado acoso laboral.

OTRAS PREGUNTAS QUE PUEDEN SURGIR

1. ¿Las empresas deben notificar a ARL SURA las quejas de acoso sexual laboral?

Pese a que en la Circular 026 se hace mención sobre el trámite de quejas por acoso y referenciando la Ley 1257 de 2008, (art. 12) que señala: “las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para (...)”, es importante tener en cuenta que:

- 1.** Esta actividad, “trámite de quejas”, actualmente no está dentro del alcance de nuestras funciones como ARL.
- 2.** El Ministerio del Trabajo no ha entregado el “sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra”, como quedó establecido en el Decreto 4463 de 2011 (art. 3 - Acciones), y en este sentido, tampoco contamos con una herramienta legal para tramitarlas, evitando caer en revictimizar potenciales víctimas o victimarios.



Ahora bien, **en ARL SURA ratificamos nuestro compromiso de continuar generando acciones de promoción y prevención de todo tipo de violencia** desde la asesoría y asistencia técnica, así como la atención temprana de crisis o primeros auxilios psicológicos a través de la línea integral de salud mental.

2. ¿El Comité de Convivencia puede tratar los temas de presunto acoso sexual laboral?

El Comité de Convivencia Laboral es una estrategia muy promovida en las empresas y tiene como objetivo principal fomentar el buen trato por medio de políticas y acciones que demuestren el interés en la prevención del acoso laboral, tal como lo define la Resolución 2646 de 2008. Además, contribuye a la protección de los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afectan su salud en los sitios de trabajo.



Podría entenderse que este Comité es un canal con el que cuenta el colaborador para informar sobre un presunto acoso sexual laboral. Adicionalmente, por ser un caso especial con características penales, este debe funcionar como un mecanismo en el que, por medio del área de Talento Humano, del Comité de Asuntos Éticos, del área Jurídica o quien corresponda, se trace una ruta ante las entidades competentes.

3. ¿Cómo entender y qué hacer ante un caso o presunto caso de acoso sexual laboral en una empresa?

Aunque el acoso sexual en el trabajo no está descrito en la Ley 1010 como una forma de acoso laboral, si se llegase a presentar un presunto caso en tu empresa, desde ARL SURA te recomendamos reportarlo como un Accidente de Trabajo (AT).

Su sustento normativo está en la Ley 1527 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y el Decreto 4463 de 2011, en el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Esta Ley hace referencia a la violencia contra la mujer que puede proporcionarse en el ámbito de las relaciones de pareja, familiares, laborales, económicas, así como también, contempla las medidas que se tomarán para evitar este tipo de violencia en el ámbito laboral (art.12).

Para una mejor comprensión de este tema, te invitamos a leer el texto completo de la Circular 026 en el que se establece para cada punto el alcance, la definición de conceptos, las acciones de prevención y atención y un resumen de los antecedentes y contenidos específicos de las normas de ley en Colombia y acuerdos internacionales que se derivan para cada tema.

4. ¿Con qué espacio de comunicación y escucha cuenta la ARL para contribuir a la salud mental y al bienestar de las y los colaboradores que hayan presentado queja de acoso laboral?

En ARL SURA contamos con la línea de atención integral de salud mental, mediante la cual las y los colaboradores afiliados, que hayan presentado queja de acoso laboral, pueden contactarnos para recibir orientación y apoyo emocional.



WhatsApp:



3152757888 (opción 1 y luego opciones 1,1,0).



Línea telefónica nacional:

018000511414 (opción 1 y luego opción 4).

5. ¿Con qué programas, herramientas y estrategias relacionadas con acoso laboral y sexual, y violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, contamos en ARL SURA?

PUNTOS DE REFERENCIA	PROGRAMA DE PROMOCIÓN	GUÍAS Y DOCUMENTOS	OTRO
1. Eliminación de todo tipo de discriminación en el entorno laboral.	Programa para la prevención de las violencias, con enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Guía orientadora para las empresas en temas de equidad de género. 	<p>Sitio psicosocial y salud mental ARL SURA</p> <p>www.arlsura.com.co </p> <p>https://arlsura.com/salud-mental-inner?salud=management </p>
2. Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificado en la ley.	Programa para la prevención de las violencias, con enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de género: Contexto internacional y nacional. • Guía: ¿Qué entendemos por sexo y género? • Guía: Prevención de la violencia de género. 	
3. Prevención y corrección del acoso laboral.	Programa de gestión psicosocial y promoción de salud mental.	<ul style="list-style-type: none"> • Guía: Comité de Convivencia Laboral. • Guía de prevención del acoso laboral. • Manual de acompañamiento emocional. 	

Todas estas acciones se encuentran en el maestro de tareas del programa de gestión psicosocial y salud mental.





Línea de atención: 01 8000 511 414
arlsura.com

