

---

# POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA

AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL



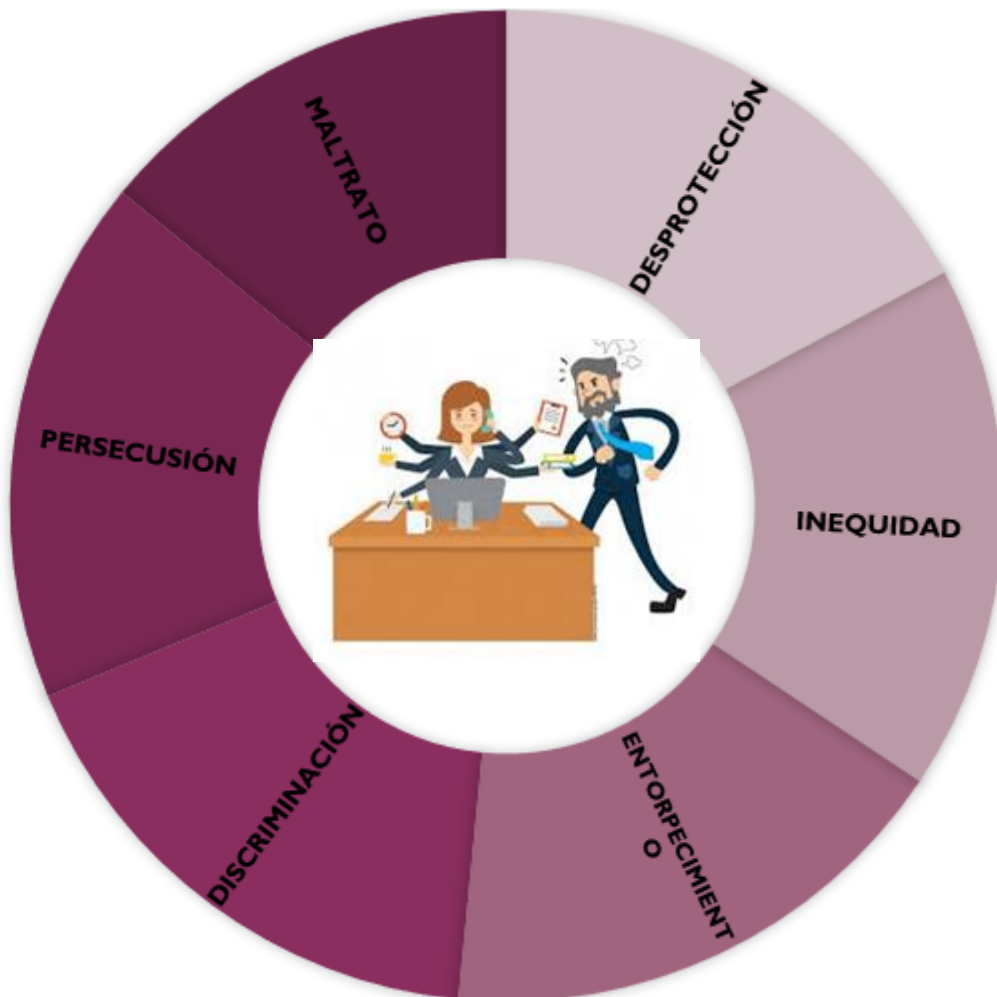
# PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN

**La Misión de Observación Electoral –MOE-** se define como “una plataforma de la sociedad civil, independiente del gobierno, de los partidos políticos y de intereses privados, que promueve la realización del derecho que tiene todo ciudadano a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político”. Además de reconocerse como una organización multicultural y diversa, la MOE es explícita en su profunda convicción en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, indígenas, afrocolombianos(as) y población LGBTI. Asimismo, se caracteriza por trabajar desde una **perspectiva transversal de género** en todas sus acciones, investigaciones e iniciativas. La transversalidad del análisis de género se incluye en los diferentes ejercicios de recolección y análisis de datos, propuestas de política pública, incidencia académica, mediática y política institucional interno.

La MOE trabaja de manera constante para que los funcionarios y las funcionarias actúen de manera responsable, honesta, transparente y asimismo **NO TOLEREN** actos discriminatorios por razón de etnia o raza, género, sexo, orientación sexual, religión o creencias, nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad, asimismo rechaza cualquier acción constitutiva de acoso laboral o sexual.

LEY 1010 de 2006

# ¿QUÉ ENTIENDE LA MOE COMO ACOSO LABORAL?



**EL ACOSO LABORAL** es toda aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un o una trabajadora por parte de un o una empleadora, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un o una compañera de trabajo o subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

# CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- La imposición de tareas desproporcionadas y que no hacen parte de las obligaciones laborales estipuladas en su contrato.
- El trato discriminatorio por razón de etnia o raza, género, sexo, orientación sexual, religión o creencias, nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad.
- Acciones que obstaculicen el cumplimiento o el retraso de su labor.
- Asignación de funciones sin los cumplimientos de los requisitos mínimos de protección.

\*ART. 210 DEL CÓDIGO PENAL

# ¿QUÉ ENTIENDE LA MOE COMO ACOSO SEXUAL?

EL **ACOSO SEXUAL** como toda conducta en el que en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otro funcionario en el marco de la relación laboral. El acoso sexual se puede presentar en cualquier relación laboral, no es exclusiva de una relación de subordinación ni jerarquía entre los(as) funcionarios(as).



# ACTOS O HECHOS CONSIDERADOS ACOSO SEXUAL

## ACOSO SEXUAL VERBAL

- Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, orientación sexual y/o identidad de género de la persona.
- Piropos.
- Conversaciones de contenido sexual.
- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.

## ACOSO SEXUAL NO VERBAL

- Acercamientos excesivos.
- Miradas insinuantes.
- Gestos lascivos.
- Cartas, mails y cualquier otra comunicación con contenido en insinuaciones de carácter sexual.
- Uso de material pornográfico en el lugar de trabajo.

## ACOSO SEXUAL CON CONTACTO FÍSICO

- Abrazos y besos no deseados.
- Caricias y/o manoseos sexuales sin consentimiento.
- Sexo a cambio de mejoras en las condiciones laborales.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.

# MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- **Conformación de una normativa, instancia y procedimiento institucional:** Con la elaboración y implementación del Código de Conducta, Reglamento y la conformación de un Comité de Convivencia Laboral de carácter permanente, la MOE establece un procedimiento interno y efectivo para prevenir y mediar frente a los hechos constitutivos de acoso laboral y sexual.
- **Actividades de sensibilización:** Por medio de orientación y informaciones sobre acoso laboral y acoso sexual, la MOE promueve una cultura organizacional y ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia y que respalde la dignidad e integridad de sus trabajadores. Ejemplos de estas actividades son talleres, difusión de piezas pedagógicas en las redes de la MOE y campañas.
- **Actividades de formación:** A través de capacitaciones sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación dirigidas al equipo MOE y especialmente a los miembros del CCL, la MOE garantiza las herramientas, estrategias y medios para solucionar las situaciones de acoso laboral.
- **Actividades de seguimiento:** Por medio del seguimiento periódico del ambiente laboral de la organizaciones realizado por el CCL, la MOE busca monitorear y evaluar la implementación del plan de acción para la prevención de acoso laboral y acoso sexual y ajustar según la necesidad de mejorías. Algunas actividades desarrolladas para este fin incluyen: reuniones periódicas coordinadas por el CCL al interior de los componentes de trabajo para dialogar sobre el ambiente laboral y detectar de manera temprana posibles afectaciones al mismo y casos de acoso laboral y/o sexual.

# COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Según el **Reglamento Interno de la MOE - Sección 2. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL**, el Comité de Convivencia Laboral tiene las siguientes funciones:

- Efectuar una evaluación periódica del plan de acción para la prevención de acoso laboral y acoso sexual, así como del procedimiento y a las medidas adoptadas para la resolución de las quejas sobre actos constitutivos de situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual, garantizando la confidencialidad de la información;
- Proponer el desarrollo de actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de LA CORPORACIÓN;
- Aplicar, evaluar y ajustar las rutas para formular las quejas a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral y/o acoso sexual;
- Implementar un procedimiento expedito para la resolución de las quejas presentadas por los trabajadores ante el Comité.



# PROCEDIMIENTO INTERNO FRENTE A ACOSO LABORAL

**I. ETAPA DE DENUNCIA DE LOS HECHOS:** El funcionario o la funcionaria debe llenar el formato de queja de acoso laboral con información detallada de cómo, origen (persona o el componente denunciado de la MOE) y cuando se dio la situación de acoso laboral. El formato se envía por medio electrónico al CCL y a la Dirección. Suscribir la queja ante cualquier miembro del Comité para que sea registrada en acta su formalización.

**II. ETAPA DE REVISIÓN DE LA QUEJA:** El CCL deberá revisar el formato y convocar a una reunión con la persona o el componente denunciado que dio origen a la queja. En este espacio se deben analizar las pruebas y establecer un plan de acción. **(Plazo: la reunión debe ser realizada 5 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la queja)**

**III. REUNIÓN DE MEDIACIÓN CON LAS PARTES INVOLUCRADAS:** Posterior a dicha reunión, el CCL deberá citar un espacio de diálogo y mediación con las partes involucradas para la resolución del conflicto. **(Plazo: 10 días hábiles siguientes a la fecha de la queja)**

# PROCEDIMIENTO INTERNO FRENTE A ACOSO LABORAL

Si se logra una solución amistosa en la reunión:

**IV. ACTA DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN:** El CCL deberá elaborar u acta con las estrategias utilizadas y soluciones acordadas por las partes para el proceso de restitución de derechos con firma y fecha del día de la reunión. Copia del acta deberá ser remitida a la Dirección y la coordinación del componente en que pertenece el funcionario o la funcionaria que presentó la queja. **(Plazo: 20 días hábiles siguientes a la fecha de la queja)**

Si NO se logra una solución amistosa en la reunión:

**V. ACTA DE REMISIÓN DEL CASO A LA DIRECCIÓN GENERAL:** Cuando el conflicto se da entre personas al interior de un componente o entre componentes, el CCL deberá elaborar un acta de remisión del caso a la Dirección General acompañada de recomendaciones con firma y fecha del día de la reunión.

Resolución por parte de la Dirección General

**VI. REVISIÓN Y DECISIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL:** El Consejo Directivo, según sus competencias establecidas en el Estatuto de la MOE, deberá ser convocado de manera extraordinaria para revisar la queja y tomar las decisiones pertinentes para el caso teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la *Política Institucional de Tolerancia Cero al Acoso Laboral y Sexual* y comunicar a través de una carta a las partes involucradas, con copia a la Dirección.

# LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE MEDIACIÓN (CCL)

El proceso de conciliación y mediación que se desarrolle en el CCL se ajustará a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y será de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- 1) **TRATO RESPETUOSO:** Asegurar un trato respetuoso, imparcial, seguro y no victimizante para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos.
- 2) **NO CONFRONTACIÓN:** Se abordarán las situaciones reportadas respetando la voluntad del trabajador y trabajadora y su derecho a no confrontar al o los implicados.
- 3) **RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD DE LAS PARTES:** Garantizar a todas las partes del conflicto confidencialidad para incentivar a las y los funcionarios/as a presentar la queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual y proteger de represalias a la persona que denuncie.
- 4) **DEBIDO PROCESO LEGAL:** Respetar todos los derechos que poseen las partes involucradas, generando así ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso.

# PROCEDIMIENTO INTERNO FRENTE AL ACOSO SEXUAL

**I. ETAPA DE DENUNCIA DE LOS HECHOS:** El funcionario o la funcionaria debe llenar el formato de queja de acoso laboral con información detallada de cómo, origen (persona o el componente denunciado de la MOE) y cuando se dio la situación de acoso sexual. El formato se envía por medio electrónico al CCL y a la Dirección. Suscribir la queja ante cualquier miembro del Comité para que sea registrada en acta su formalización.

**II. ETAPA DE REVISIÓN DE LA QUEJA:** El CCL deberá revisar el formato y convocar a una reunión con la persona o el componente denunciado que dio origen a la queja. En este espacio se deben analizar las pruebas y en acta indicar la evaluación del Comité con remisión al Consejo Directivo. En los casos de denuncias del acoso sexual, no cabe proceso de mediación y se remite el caso con recomendaciones a la Dirección General (**Plazo: la remisión debe ser realizada 5 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la queja**)

## Resolución por parte de la Dirección General

**III. REVISIÓN Y DECISIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL:** El Consejo Directivo, según sus competencias establecidas en el Estatuto de la MOE, deberá ser convocado de manera extraordinaria para revisar la queja y tomar las decisiones pertinentes para el caso teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la *Política Institucional de Tolerancia Cero al Acoso Laboral y Sexual*. **En esta ocasión, deberá brindar y orientar sobre los mecanismos legales y procedimientos para la formulación de la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.** Si no se desea recurrir al mecanismo anterior, el Consejo Directivo adelantará un proceso disciplinario con el fin de tramitar la queja que será comunicado a las partes involucradas. (**Plazo: 15 días hábiles siguientes a la recepción de la queja**)

# INTERVENCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN EXTERNA O ESPECIALISTA EXTERNO

**IV. EVALUACION y INTERVENCION EXTERNA:** Cuando ocurren más de un caso de denuncias de acoso sexual en un corto período de tiempo, la Corporación puede solicitar el apoyo de una organización externa, pública o privada, nacional o internacional, para la mediación y la implementación de un plan de intervención y de atención generalizada para responder de manera efectiva y oportuna los casos. Igualmente, la Corporación puede prever el acompañamiento psicológico para los trabajadores y las trabajadoras afectados.