Misión de Observación Electoral

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ACOSO LABORAL Y SEXUAL

CERO TOLERANCIA

Misión de Observación Electoral

La Misión de Observación Electoral -MOE- 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 fortalecimiento institucional interno, acompañamiento y asesoría en perspectiva relacional de género, manteniendo un proceso de formación constante en temas relacionados con la equidad de género y no violencia contra las mujeres.

CERO TOLERANCIA

moe
Misión de Observación Electoral

La Misión de Observación Electoral MOE
ESTA COMPROMETIDA CON

Dar a conocer y garantizar una política institucional dirigida a prevenir el acoso sexual y laboral **que incluya el compromiso, por parte de la Corporación y de cada uno de sus trabajadores**, de promover un ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia basada en el género y/u orientación sexual, identidad, creencias y raza.

Actuar ante cualquier clase de acto constitutivo de acoso laboral.

Actuar ante las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, la orientación sexual, creencias religiosas, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Actuar ante las burlas o comentarios ofensivos sobre la apariencia física, la forma de vestir o las opiniones personales formuladas en público.

Actuar frente a la alusión pública de hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

Actuar ante cualquier clase de acto constitutivo de acoso sexual.

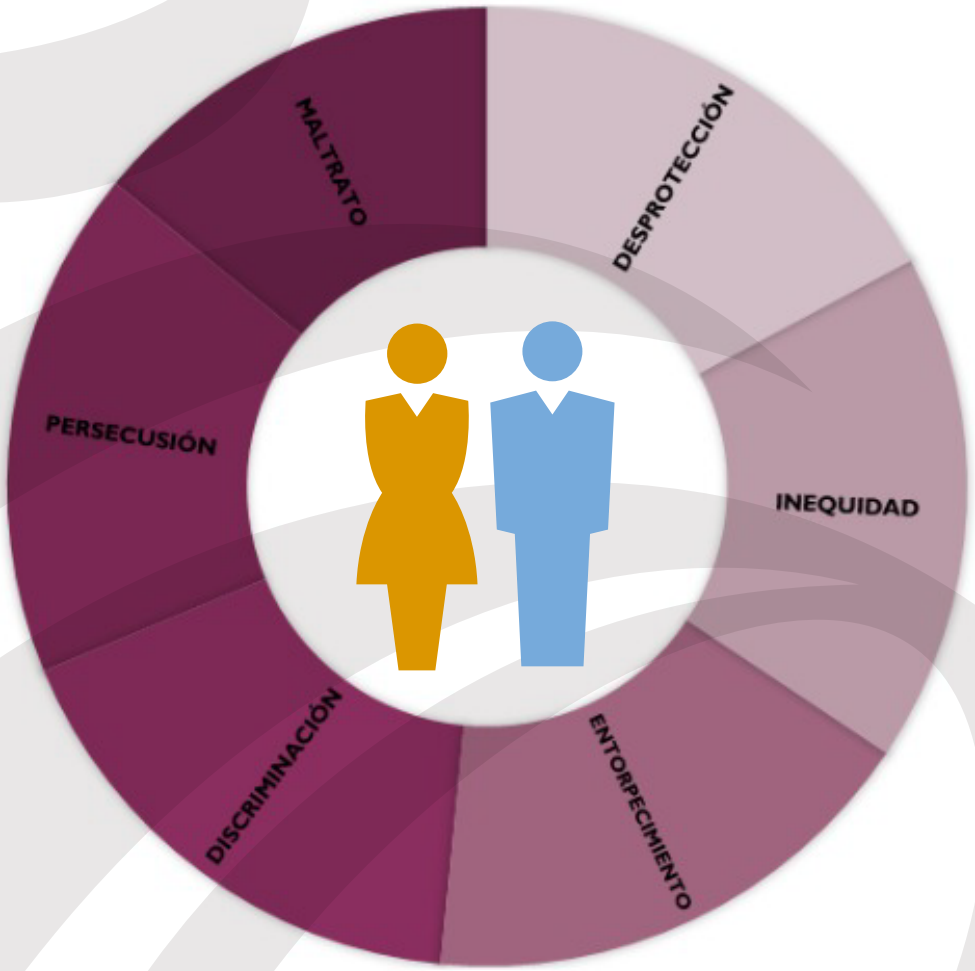
Actuar ante los acercamientos físicos, sin consentimiento de la otra persona.

Actuar ante las expresiones de carácter verbal, como comentarios o chistes con contenido sexual e insultos

Actuar ante los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional

Actuar frente al envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

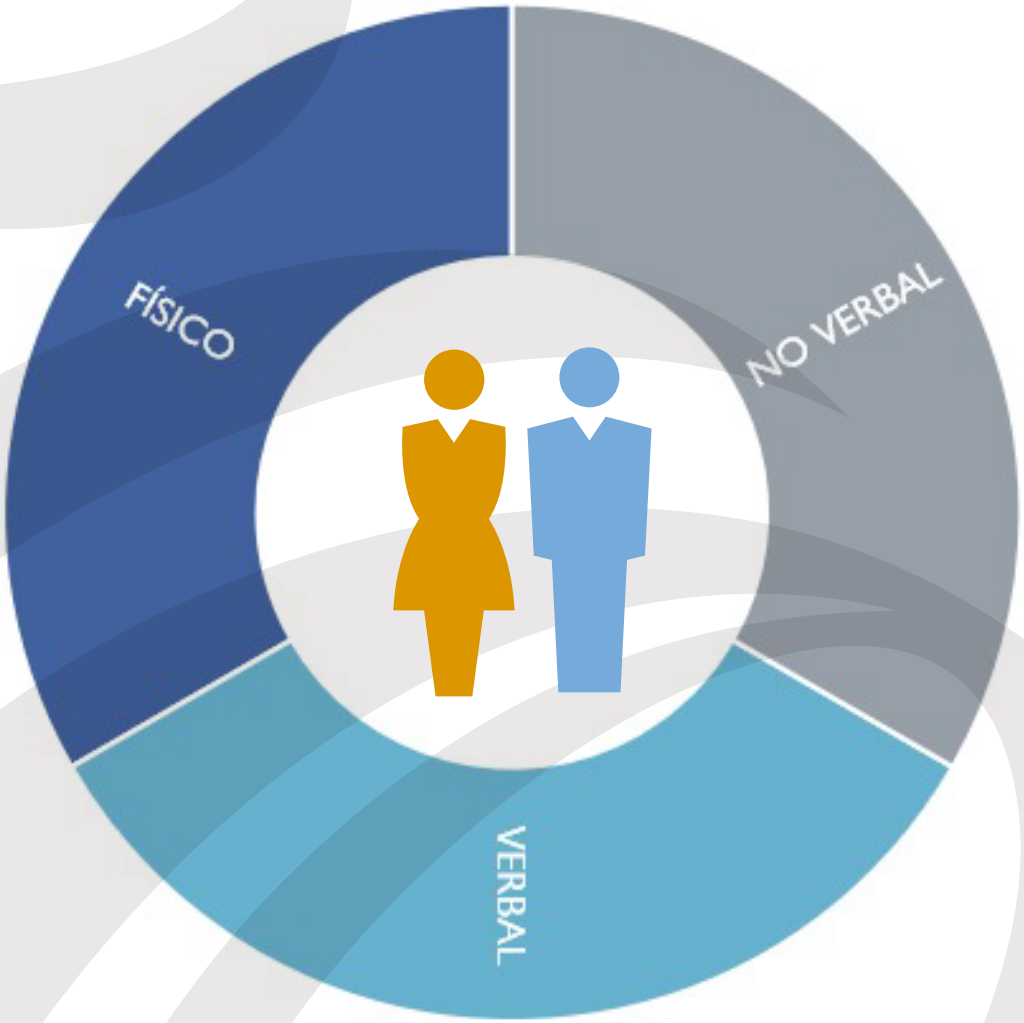
¿Qué entiende la MOE como
ACOSO LABORAL?



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.

Ley 1010 de 2006

¿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.

Código Penal Artículo 210-A. Acoso sexual

Mecanismos de prevención y corrección de situaciones de ACOSO LABORAL Y DE ACOSO SEXUAL.

1. **Conformación de un Comité de Convivencia Laboral** de carácter permanente y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y mediar en las soluciones frente a las conductas de acoso laboral.

2. **Formulación de una política institucional** dirigida a prevenir el acoso sexual y acoso laboral que incluya el compromiso, por parte de *LA CORPORACIÓN* y de cada uno de sus trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia basada en el género, orientación sexual u otras categorías sospechosas.

3. **Elaboración** de un código de conducta, en el que se identifique los tipos de comportamiento aceptables e inaceptables en la organización en bienestar de un ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia basada en el género, orientación sexual u otras categorías sospechosas.

4. **Realización de actividades de sensibilización** sobre acoso laboral y acoso sexual, con sus respectivas consecuencias, dirigidos a nivel directivo, superiores jerárquicos y a los trabajadores, atendiendo la situación que ocupa cada uno dentro de la organización, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

5. **Capacitaciones sobre resolución** de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores de la organización, especialmente a los miembros del comité de convivencia, que les permita mediar y solucionar situaciones de acoso laboral.

6. **El Comité de Convivencia** de manera conjunta con la Coordinación Administrativa y Financiera efectuará 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.

7. **El Comité de Convivencia** aplicará, evaluará y ajustará las rutas para formular las quejas a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral y/o acoso sexual.

8. **El Comité de Convivencia** implementará un procedimiento expedito para la resolución de las quejas presentadas por los trabajadores ante el comité de convivencia laboral.

PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE AL
ACOSO LABORAL O SEXUAL

Informar los hechos que tuvieron lugar en la organización a una o varias de las siguientes instancias: Comité de Convivencia Laboral, Dirección o Coordinación Administrativa.

Suscribir la queja presentada ante cualquier miembro del Comité con el fin de que sea registrada en acta para su formalización.

Presentar una queja formal escrita ante el Comité de Convivencia Laboral, con los elementos probatorios pertinentes, en caso de que no cuente con ellos, debe indicarle a este Comité cuáles son las pruebas que considera se deben recopilar.

Dado que la queja está en pleno conocimiento del Comité, este mecanismo debe convocar a una reunión que tendrá lugar dentro de los cinco días hábiles siguientes. En este espacio se deben analizar las pruebas que se deben recopilar, así como las estrategias de acercamiento entre las partes involucradas.

Una vez se defina el plan de acción, se cuenta con un plazo de diez días para la consecución de una conciliación entre las partes en conflicto.

Para dar cierre al proceso, se elabora un acta de conciliación, indicando las estrategias e instrumentos utilizados, la cual se debe dar a conocer en un plazo no superior a veinte días desde el momento en que se informó al Comité de Convivencia.

PROTOCOLO DE ACCIÓN FRENTE AL
ACOSO LABORAL O SEXUAL

En caso de que los hechos presentados en la queja no se logren conciliar con el procedimiento anterior, se debe remitir el caso a la Dirección General con el fin de que se inicie el proceso nuevamente con la Junta Directiva. Este organismo, a través de un panel de expertos, llevará a cabo el debido proceso de la queja o demanda en cuestión. Por otra parte, cuando se presenten conductas repetitivas e insistentes que puedan ser interpretadas como acoso sexual en las cuales usted se sienta perjudicado, puede:

1. Notificar a la Dirección General la respectiva queja, quien la remitirá a la Junta Directiva. Dado que el acoso sexual no puede ser objeto de conciliación, el Comité de Convivencia no tiene competencia para intervenir en este tipo de casos.

2. Una vez la Junta Directiva tiene conocimiento del caso, da a conocer la posibilidad, en caso de que se considere necesario, de presentar una denuncia formal ante la Fiscalía General de la Nación.

3. Si no desea recurrir al mecanismo anterior, la Junta Directiva adelantará un proceso disciplinario con el fin de tramitar la queja.