
POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA

AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL



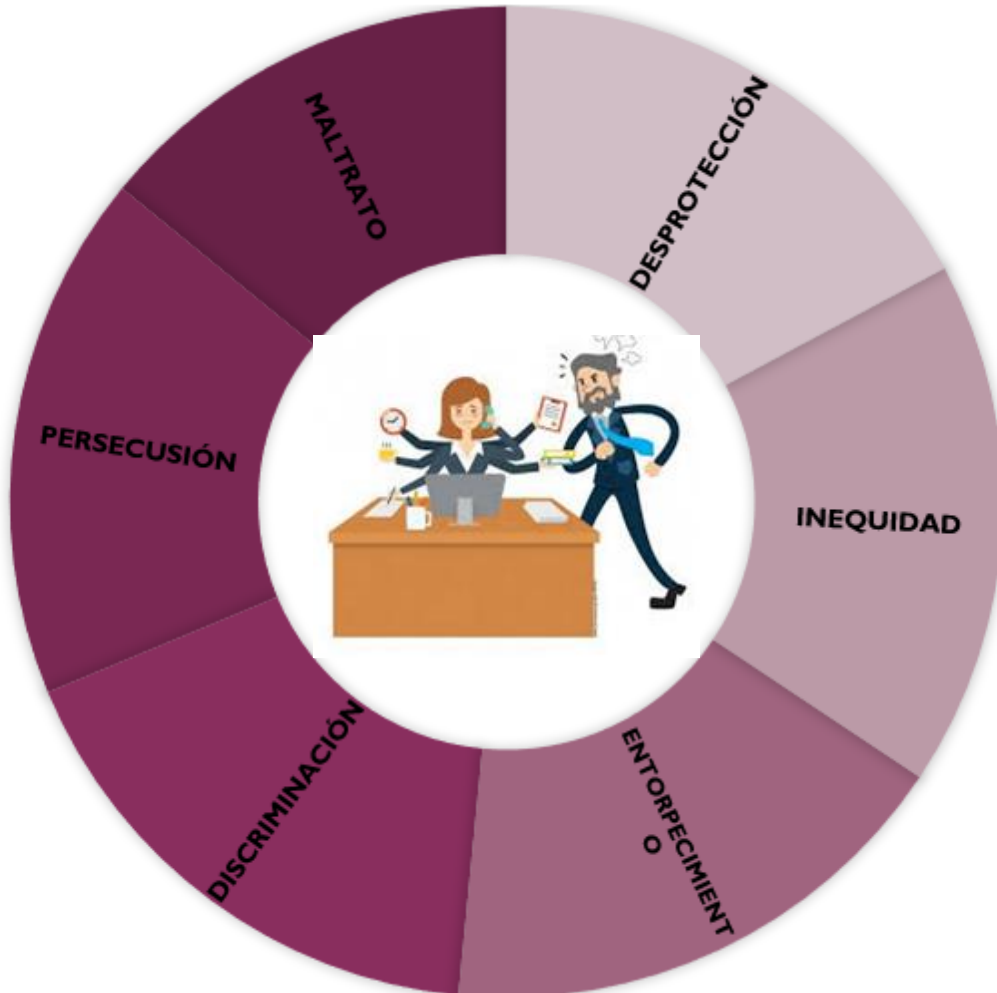
PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN

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 el cumplimiento 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.

ACCIONES 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 y la conformación de un Comité de Convivencia Laboral de carácter permanente, la MOE establece un procedimiento interno efectivo para prevenir y mediar en las soluciones frente a las conductas 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, movilización en las redes de la MOE, campañas y elaboración de piezas pedagógicas sobre el tema.
- **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 mejoras. 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

El Comité de Convivencia Laboral (CCL) compuesto de manera paritaria (el número impar deberá estar representado por mujer, afro, indígena o LGBTI) a por representantes de los siguientes componentes de la MOE:

- dos representantes de la Coordinación General de la MOE
- un(a) representante del Observatorio de Género
- un(a) representante del Observatorio de Justicia Electoral
- un(a) representante del Observatorio Político Electoral

Las decisiones tomadas en el marco del labor del CCL deben ser tomadas por mayoría absoluta.

- Las responsabilidades del CCL consiste en:
 - Planear y gestionar las actividades de formación y sensibilización sobre el tema para el equipo MOE Nacional y Regionales sobre acoso laboral y sexual.
 - Hacer seguimiento periódico del ambiente laboral de la organización.
 - Publicar de manera masiva, permanente y en lugares visibles de la organización, los datos de contacto del CCL para solicitar información sobre el tema y los medios disponibles para remisión de la queja.
 - Recibir las quejas de casos de acoso laboral y sexual y accionar las rutas previamente determinadas de acuerdo a los lineamientos establecidos.
 - Presentar a la Dirección Nacional el Informe de Seguimiento Semestral sobre las acciones, quejas y respuestas realizadas en el marco de sus responsabilidades.

RUTA DE ACCIÓN FRENTE A ACOSO LABORAL

I. 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.

II. REVISIÓN DE LA QUEJA (MOE): El CCL deberá revisar y convocar a una reunión con la persona o el componente denunciado que dio origen a la queja. **(Plazo: 7 días hábiles de la fecha de la queja)**

III. REUNIÓN DE MEDIACIÓN CON LAS PARTES INVOLUCRADAS (MOE): Posterior a dicha reunión, el CCL deberá citar un espacio de diálogo y mediación con las partes involucradas para la resolución del conflicto. **(Plazo: 15-20 días hábiles de la fecha de la queja)**

Si se logra una solución amistosa en la reunión:

IV.A. ACTA DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN (MOE): El CCL deberá elaborar una acta con las soluciones acordadas por las partes y el proceso de restitución de derechos con firma y fecha del día de la reunión. Copia de la acta deberá ser remitida a la Dirección y la coordinación del componente de la persona denunciante.

RUTA DE ACCIÓN FRENTE A ACOSO LABORAL

Si NO se logra una solución amistosa en la reunión:

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

IV.C. ACTA DE REMISIÓN DEL CASO A JUNTA DIRECTIVA: Cuando el conflicto se da con la Dirección General, el CCL deberá elaborar una acta de remisión del caso a la Junta Directiva acompañada de recomendaciones con firma y fecha del día de la reunión.

Resolución por parte de la Dirección General (MOE)

V.A. DECISIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN (MOE): la Dirección General tomara 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 al CCL y a la Junta Directiva. Las sanciones serán determinadas según la valoración de las afectaciones y victimización sufrida por la parte denunciante, las recomendaciones indicadas en la acta de remisión enviada por el CCL, y, las normas y leyes aplicables.

V.B. DECISIÓN POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA: la Junta Directiva, según sus competencias establecidas en el Estatuto de la MOE, 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 General.

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.

LINEAMIENTOS PARA EL PROCESO DE RESOLUCIÓN (Dirección General)

En los casos en que el proceso de mediación no logre un acuerdo entre las partes, la resolución del caso que desarrolle la Dirección General de la MOE se ajustará a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y será de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- 1) **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.
- 2) **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.

RUTA DE ACCIÓN FRENTE A ACOSO SEXUAL

I. LLENAR EL FORMATO DE QUEJA DE ACOSO LABORAL SEXUAL con información detallada de cómo, origen (persona o el componente denunciado) y cuando se dió la situación de acoso sexual. El formato se envía por medio electrónico.

II. REVISIÓN DE LA QUEJA (MOE): El CCL deberá revisar la queja y convocar a una reunión con la persona o el componente denunciado en el formato que dió origen a la queja. **(Plazo: 7 días hábiles de la queja)**

III. REUNIÓN CON LA PARTE DENUNCIANTE (MOE): Posterior a dicha reunión, el CCL deberá citar la persona denunciante para evaluación y remisión del caso a la Junta Directiva de la MOE. **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. (Plazo: 15-20 días hábiles de la queja).**

IV. ORIENTACIÓN PARA LA ACTIVACIÓN DE LA VÍA JUDICIAL: A solicitud del trabajador, en los casos de acoso sexual, la Corporación brindará orientación para lograr un acceso efectivo a los procedimientos establecidos en la legislación colombiana en estos casos.

IV. ACTA DE REMISIÓN DEL CASO A JUNTA DIRECTIVA: En los casos de denuncias del acoso sexual, no cabe proceso de mediación y se remite el caso con recomendaciones a la Junta Directiva de la MOE.

V. PROCESO DISCIPLINARIO POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA: la Junta Directiva, según sus competencias establecidas en el Estatuto de la MOE, podrá 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 y el proceso disciplinario que será aplicado con el fin de dar cierre al trámite interno, con copia a la Dirección General.

INTERVENCIÓN CON AYUDA DE UNA ORGANIZACIÓN EXTERNA O ESPECIALISTA EXTERNO

Cuando ocurren más de tres casos, de manera recurrente 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, así como la atención generalizada en función de prevenir y abordar el acoso laboral o sexual. Igualmente, la Corporación puede prever el acompañamiento psicológico para los trabajadores afectados.