

POLÍTICA SOBRE EL ACOSO

CORPORACIÓN VOCES POR EL TRABAJO

1. Introducción

La Corporación Voces por el Trabajo rechaza categóricamente todo tipo de acoso laboral, sexual, psicológico o de cualquier otra índole dentro de su organización. Esta política establece el compromiso institucional de garantizar un ambiente organizacional y laboral sano, respetuoso, inclusivo y libre de violencia, donde todas las personas sean tratadas con dignidad.

2. Objetivo General

Prevenir, identificar, sancionar y erradicar cualquier forma de acoso en el entorno organizacional y laboral de la Corporación Voces por el Trabajo estableciendo mecanismos claros de denuncia, atención, protección y seguimiento a las víctimas, en cumplimiento de la legislación colombiana.

3. Alcance

Esta política aplica a todos los miembros de la Corporación Voces por el Trabajo: Socios y socias, Junta Directiva, equipo directivo y administrativo, empleados, voluntarios, contratistas, asesores y cualquier persona que represente a la Corporación en Colombia o en el exterior y es aplicable tanto dentro de las instalaciones de la corporación como en actividades institucionales externas, incluyendo trabajo en campo, viajes, capacitaciones, comunicaciones digitales y redes sociales institucionales.

4. Definiciones Clave

- ❖ **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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 de este.
- ❖ **Acoso sexual:** Avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales u otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual que afecten la dignidad de una persona.
- ❖ **Ciberacoso:** Acoso mediante medios digitales (mensajes, redes sociales, correos electrónicos, etc.).
- ❖ **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- ❖ **Violencia de género:** Cualquier acción que cause daño físico, sexual o psicológico basada en la identidad de género o sexo.

5. Principios Rectores

1. **Dignidad humana:** Toda persona debe ser respetada y valorada.
2. **Cero tolerancia:** No se tolerará ninguna forma de acoso o violencia.
3. **Confidencialidad:** Toda denuncia será tratada con absoluta reserva.
4. **Debido proceso:** Las investigaciones garantizarán imparcialidad, objetividad y protección de derechos.

5. **No revictimización:** La atención a la víctima se hará con enfoque de protección y apoyo psicosocial.

6. Conductas que Constituyen Acoso

6.1 Acoso Laboral

- Insultos, burlas, humillaciones públicas
- Sobrecarga de trabajo de forma deliberada
- Exclusión del equipo de trabajo
- Difusión de rumores

6.2 Acoso Sexual

- Comentarios sugestivos no deseados
- Propuestas sexuales a cambio de beneficios laborales
- Contacto físico no consentido
- Envío de imágenes o mensajes sexualmente explícitos

6.3 Otras Formas

- Hostigamiento en redes sociales
- Comentarios discriminatorios por raza, religión, género, orientación sexual o discapacidad.
- Agresión física.

7. Canales de Denuncia

La Corporación Voces por el Trabajo dispone de un canal seguro, confidencial y accesible para reportar casos:

- Correo electrónico confidencial:
(administracion@vocesporltrabajo.org)

Las denuncias podrán ser anónimas, pero se incentiva que estén identificadas para facilitar la atención.

8. Procedimiento de Atención

1. Recepción de la denuncia
2. Evaluación preliminar y activación del Comité de Convivencia o de Ética
3. Medidas de protección a la persona denunciante
4. Investigación interna confidencial
5. Conclusiones, recomendaciones y sanciones (si aplica)
6. Seguimiento y acompañamiento psicosocial

9. Comité de Convivencia Laboral / Comité de Ética

- ❖ Conformado por representantes del personal y directivos.
- ❖ Encargado de:
 - Analizar las denuncias
 - Promover la cultura del respeto
 - Proponer medidas preventivas y correctivas

10. Medidas Disciplinarias

Si se comprueba un caso de acoso, se podrán aplicar medidas como:

- ❖ Amonestaciones escritas
- ❖ Suspensiones
- ❖ Terminación del contrato
- ❖ Denuncia ante autoridades competentes, si se configura delito

11. Prevención y Sensibilización

- ❖ Talleres anuales sobre respeto, género y violencia
- ❖ Capacitación obligatoria en ética y convivencia
- ❖ Difusión de la política en todos los espacios de trabajo y documentación institucional

12. Protección a la Persona Denunciante

La Corporación Voces por el Trabajo garantiza que ninguna persona será objeto de represalias por haber presentado una denuncia de buena fe. También se contemplan medidas de atención psicológica, apoyo jurídico (si es requerido) y seguimiento.

13. Revisión y Actualización

Esta política será revisada cada 12 meses o cuando cambie la normatividad o el contexto institucional, y será aprobada por la Junta Directiva.

14. Marco Normativo

- ❖ Ley 1010 de 2006 – Prevención, corrección y sanción del acoso laboral
- ❖ Ley 1257 de 2008 – Prevención y atención de la violencia contra las mujeres
- ❖ Constitución Política de Colombia (Art. 13, 16 y 25)
- ❖ Código Sustantivo del Trabajo
- ❖ Normas internacionales de la OIT y principios de derechos humanos

15. Anexos

- ❖ Código de Conducta
- ❖ Carta de compromiso de respeto