



POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL
Fundación Círculo de Estudios Culturales y Políticos

I. Introducción

La Fundación Círculo de Estudios Culturales y Políticos estamos comprometidos con la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y profesional, libre de acoso laboral y sexual. Esta política establece nuestro enfoque y compromiso para prevenir, identificar y abordar el acoso en todas sus formas.

II. Objetivo

El objetivo del presente documento es definir los lineamientos para la prevención de las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

Los bienes jurídicos protegidos son: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los colaboradores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en la Fundación Círculo de Estudios Culturales y Políticos, en adelante la Fundación.

III. Alcance

A continuación, usando el nombre de la Fundación Círculo de Estudios serán incluidos todas las personas que están vinculadas laboralmente a la Fundación a través de los contratos laborales, a través de la prestación de sus servicios laborales a la fundación, a través de contratos de pasantía en la fundación y a través del contrato de voluntariado para la fundación. Estas personas, firmando cualquier tipo de contrato, se comprometen a la plena implementación de esta política y a contribuir a la sana convivencia.

IV. General



DEFINICIONES (LEY 1010 DE 2006 Artículo 2. *Definición y modalidades de acoso laboral*)

- **Acoso laboral:** se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 del mismo.

Las modalidades generales del acoso laboral son, entre otras, las siguientes:

Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador de la Fundación. Adicionalmente, constituye maltrato laboral toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre del trabajador, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, sexo, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o todo trato de que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor del trabajador, o a hacerla más gravosa o a retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos, etc.

Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento sexual no deseado, que puede incluir, pero no se limita a, avances sexuales no solicitados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual solicitudes de favores sexuales, y otras conductas de naturaleza sexual que afecten la dignidad de las personas en el lugar de trabajo.

CONDUCTAS ATENUANTES (LEY 1010 DE 2006 *Artículo 3*)

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor comprobado o comprobable.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta constitutiva de acoso laboral, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, voluntaria y razonablemente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta constitutiva de acoso laboral.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno que dice ser acosado.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo: el estado de emoción o pasión excusable de que trata el literal b. anterior, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

CIRCUSTANCIAS AGRAVANTES (LEY 1010 DE 2006 *Artículo 4*)

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales agravantes o de conductas constitutivas de acoso laboral.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.



Círculo de Estudios

- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- e. Cuando la conducta aumente deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la Fundación, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Graduación de las faltas: lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo (en adelante "C.S.T.") y las normas internas de la Fundación para la graduación de las faltas, cuando el acoso laboral desencadene un proceso disciplinario al interior de la Fundación.

SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY (LEY 1010 DE 2006

Artículo 6)

Sujetos activos: pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, los siguientes:

- o La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia en la Fundación.
- o La persona natural que se desempeñe como subalterno.
- o La persona natural que se desempeñe como compañero de trabajo.
- o En general, cualquier persona natural que se esté vinculada laboralmente a la Fundación respecto de otra persona vinculada laboralmente con la Fundación.

Sujetos pasivos: pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral, los siguientes:

- o Los jefes, cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- o En general, cualquier persona natural que se esté vinculada laboralmente a la Fundación que se vea acosado por otra de otra persona vinculada laboralmente con la Fundación.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (LEY 1010 DE 2006 *Artículo 7*)

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;



Circulo de Estudios

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Parágrafo 1: En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Parágrafo 2: Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Parágrafo 3: Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (LEY 1010 DE 2006 Artículo 8)

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;



Circulo de Estudios

- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

V. PROCEDIMIENTO / PROCESO

Propósito de las medidas de prevención: los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva la convivencia y el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Fundación. Así mismo, dichos mecanismos buscan proteger la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad y los demás derechos de las personas en el trabajo.

Medidas de prevención: en desarrollo del propósito a que se refiere el punto anterior, la Fundación ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Informar a los trabajadores de la Fundación sobre la Ley 1010 de 2006, fomentando campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con los deberes, derechos, obligaciones y conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el régimen sancionatorio.



Círculo de Estudios

- b. Definir e implementar compromiso de mejoramiento de la calidad de vida laboral destinadas a desarrollar programas de convivencia, resolución de conflictos y mediación, entre otros aspectos, para lo cual se deberán adelantar estudios sustentados en herramientas como encuestas y/o sondeos donde se indague por la actitud y tipo de relación de los superiores y/o compañeros de cada servidor, dichos sondeos y/o encuestas deberán tener un tratamiento confidencial.
- c. Realizar regularmente programas de capacitación o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los colaboradores de la Fundación, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de esta y velar por el buen ambiente laboral.
- d. Programar capacitaciones en temas de manejo de personal, trabajo en equipo, conducción de reuniones, solución de problemas, tácticas y habilidades de negociación, y en general, aquellos temas que se consideren apoyen la labor gerencial, funcional de los colaboradores y del comité de convivencia laboral.
- e. Fomentar la creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral en la Fundación, con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación.
- f. Adelantar actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral en la Fundación, tendientes
 - a:
 - ✓ Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral de armónica convivencia.
 - ✓ Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones organizacionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - ✓ Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

PROCEDIMIENTO

CONSIDERACIONES: Cuando un colaborador considere estar siendo sujeto pasivo de un eventual acoso laboral por un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, debe presentar la declaración de eventual acoso laboral ante el Comité de



Circulo de Estudios

Convivencia Laboral de la Fundación. La información suministrada se manejará de manera confidencial.

A continuación, se describen los pasos para poner en conocimiento la situación sobre el eventual acoso laboral:

1. La presunta víctima de acoso laboral o sexual debe enviar un correo electrónico donde describa las situaciones del presunto acoso y enviar la queja al Comité de Convivencia Laboral de la Fundación al correo electrónico comitedeconvivencia@circulosdeestudios.com. (deben crear un correo para el comité de convivencia)

Tener en cuenta:

- Las quejas constituyan conducta de acoso laboral deben ser presentadas preferiblemente durante la misma semana en que ocurrieron los hechos, aunque el plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses.
- No se recibirá ninguna queja de manera anónima.
- El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos.
- No se tramitarán quejas que puedan constituir conductas de acoso laboral, una vez transcurrido este término.

2. Recepción del reporte e inicio de la investigación por parte del comité de convivencia; una vez recibida la queja el secretario del Comité de Convivencia Laboral deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento, comunicar al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de esta.

3. Reunión de los miembros principales del Comité de Convivencia Laboral, cumpliendo con la asistencia necesaria para sesionar con el fin de:

- Analizar la queja presentada mediante correo electrónico de declaración de presunto acoso laboral.
- Determinar si se constituye una conducta de acoso laboral, teniendo en cuenta lo establecido en la ley 1010 de 2006.

Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión que la queja:



Circulo de Estudios

- o **NO constituye conducta de acoso laboral**, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al empleado por escrito y justificando la decisión adoptada. De igual forma el Comité de Convivencia podrá dar las recomendaciones, sugerencia y acciones preventivas para promocionar y favorecer la sana convivencia.
- o **SI constituye conducta de acoso laboral** se debe activar el proceso de investigación donde:

- ✓ Definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso.
- ✓ Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

4. Cierre del proceso de investigación. Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:

- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- ✓ Hacer las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral.
- ✓ Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el C.S.T., para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.
- ✓ Notificar por escrito a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.

5. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos en el plan de mejora, las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las



Circulo de Estudios

partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado y en las fechas establecidas.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, identifica un incumplimiento al plan de mejora o a las recomendaciones dadas, o la conducta persista, el Comité de Convivencia informará a la Dirección de la Fundación. El Comité de Convivencia dará el caso por cerrado, y el/la directora/a de la Fundación podrá presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.

6. Enviar documentación del proceso al archivo del Comité de Convivencia Laboral. En caso de que se genere una sanción disciplinaria esta irá a la historia laboral del colaborador sin el detalle del caso de acuerdo con lo establecido por el órgano interno que corresponda y de acuerdo con el C.S.T.

MEDIDAS PREVENTIVAS

El objetivo de estas medidas es prevenir las conductas que eventualmente podrían constituir acoso laboral, así como, generar una conciencia colectiva que continúe promoviendo relaciones laborales sanas, respetuosas y asertivas, así como, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la Fundación, protegiéndose de forma continua la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Por lo anterior La Fundación ha previsto los siguientes mecanismos para crear una cultura de prevención del acoso laboral:

- Socializar la normatividad vigente y aplicable sobre la prevención del acoso laboral, riesgo psicosocial y comité de convivencia laboral.
- Contar con el Comité de Convivencia Laboral y velar por el cumplimiento de las funciones establecidas en legislación y en el reglamento del comité de convivencia.
- Promocionar con el personal la existencia del comité dando a conocer sus funciones y responsabilidades.
- Tener un canal de comunicación libre y confidencial donde el personal pueda reportar las presuntas situaciones de acoso laboral.
- Diseñar e implementar campañas, capacitaciones y talleres para promocionar la sana convivencia.



Círculo de Estudios

VII. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral de la Fundación este compuesto por:

(aquí se deben escribir los nombres las personas que componen el comité)



VIII. REVISIÓN Y MONITOREO

Esta política será revisada periódicamente y ajustada en función de las necesidades y cambios en el entorno operativo.