

POLÍTICA PREVENCIÓN AL ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL

CÓDIGO: POL-PADS-04

VERSIÓN: 02

FECHA: 31/10/2023

POLÍTICA PREVENCIÓN AL ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL



| | | |
|-----------------------------|--|----------------------------|
| ELABORÓ/ ASESORÓ | Jaime Numael Carrión Martínez Vicepresidente | Fecha: 04/10/2023 FIRMA |
| | Jhon Édison Zuleta Bustamante Asesor: Integración de Procesos | FIRMA |
| REVISÓ | Javier Arcediano Rey Coordinador, Cooperación Internacional | Fecha: 31/10/2023 FIRMA |
| REVISÓ | Alexandra Janeth Martínez Ramírez Coordinación, seguimiento y ejecución de proyectos | Fecha: X/X/2023 FIRMA |
| APROBÓ | Nora Isabel Saldarriaga Flórez Presidenta | Fecha: 31/10/2023 FIRMA |

| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN /CONTROL DE CAMBIOS | FECHA DE APROBACIÓN |
|---------|---------------------------------|---------------------|
|---------|---------------------------------|---------------------|

| | | |
|----|--|------------|
| 02 | Se adicionó el numeral 3. DIRIGIDO A: y se actualizó en el formato oficial de Control de Calidad | 31/10/2023 |
|----|--|------------|

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. OBJETIVO | 4 |
| 3. ALCANCE | 4 |
| 4. DIRIGIDO A | 5 |
| 5. DEFINICIONES..... | 5 |
| 6. LINEAMIENTOS..... | 6 |
| 6.1. LINEAMIENTOS GENERALES..... | 6 |
| 6.2. REFERENTE AL ACOSO SEXUAL | 7 |
| 6.3. PROCEDIMIENTO DE REPORTE..... | 8 |
| 6.4. CONFIDENCIALIDAD..... | 9 |
| 6.5. NO REPRESALIAS NI DIFAMACIÓN..... | 10 |
| 6.6. TUTELA PREVENTIVA DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL..... | 10 |
| 7. ROLES Y RESPONSABILIDADES | 12 |
| 8. VIGENCIA DE LA POLÍTICA..... | 12 |

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Forjando Futuros tendrá cero tolerancias con comportamientos relacionados con acoso, abuso, hostigamiento, discriminación y violencia por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral. La presente política se enmarca en la planeación estratégica del Talento Humano y se debe convertir en una herramienta de conocimiento psicoeducativo para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual laboral y el abuso sexual, que permita prevenir, atender y proteger al equipo de trabajo y personal contratista, en especial a las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral, construyendo espacios de trabajo seguros, libres de violencia, acoso y discriminación contra las mujeres y la población sexualmente diversa.

Este documento es complementario a la normatividad nacional e internacional, y establece lineamientos para prevenir y gestionar eventos de acoso, abuso, hostigamiento, discriminación y violencia laboral, independiente de la identidad de género de las víctimas y de la persona(s) agresora(s).

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso, abuso, hostigamiento, discriminación y violencia laboral, y promover un ambiente de trabajo de respeto, libertad, igualdad y dignidad, que procure una cultura organizacional favorable que contribuya al bienestar emocional en procura de una mejor calidad de vida de las y los colaboradores de la Fundación Forjando Futuros.

3. ALCANCE

La presente política es aplicable a socios/as, miembros de junta directiva, alta dirección, empleados, contratistas, proveedores, asesores y demás prestadores de servicios de la Fundación Forjando Futuros en su relacionamiento interpersonal, dentro o fuera de las instalaciones de la Fundación.

4. DIRIGIDO A

Todas y cada una de las personas vinculadas a la FFF en su calidad de socios, miembros de junta directiva, personal directivo, empleados, consultores, asesores y contratistas.

5. DEFINICIONES

Modalidades que se pueden configurar acoso sexual según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006:

- I. **Maltrato laboral:** Se considera un acto de violencia contra las y los empleados, trabajadores de las entidades, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes.
- II. Entre estos actos de violencia se encuentran aquellas expresiones verbales y comportamiento que afecten la autoestima, dignidad la integridad moral o la intimidad de las personas trabajadoras.
- III. **Persecución laboral:** Se considera como aquella conducta sistemática o evidente arbitrariedad que conlleva o induce a la renuncia de las personas trabajadoras o generar desmotivación laboral, como por ejemplo la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario
- IV. **Discriminación laboral:** Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos
- V. **Inequidad laboral:** Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.
- VI. **Desprotección laboral:** Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integralidad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección.

6. LINEAMIENTOS

La presente política se enmarca en los valores y el código de ética de la Fundación Forjando Futuros, y la Ley 1482 de 2011, Artículo 1º, en cuyo objeto se lee: “sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

6.1. LINEAMIENTOS GENERALES

En la organización se deberán observar y acatar los siguientes lineamientos generales:

- En la Fundación Forjando Futuros hay tolerancia cero hacia cualquier conducta que implique de forma directa o indirecta Acoso, Abuso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral.
- Todo colaborador(a) tiene derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de Acoso, Abuso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las y los colaboradores afectados y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- Todo colaborador(a) tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de Acoso, Abuso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral son contrarios a este principio.
- Todo colaborador(a) debe ser tratado con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos y empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio.
- Todos los procedimientos que se lleven a cabo de conformidad con esta Política serán de carácter confidencial.
- De forma enunciativa mas no limitativa, se prohíben las siguientes conductas y quienes las cometan se exponen a las medidas disciplinarias que determine la Fundación Forjando Futuros, las cuales podrán ir desde una llamada de atención o amonestación verbal, suspensión del empleo y hasta la cancelación de la relación contractual con justa causa, sin perjuicio de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes:

- Cualquier acto que implique o represente Violencia Laboral, según el término definido con anterioridad. Ello incluye, limitar las posibilidades de comunicación entre los(as) colaboradores(as) mediante acciones opresivas; ataques a las relaciones sociales personales (conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos), ataques a la reputación (conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima); ataques a la calidad profesional y a la situación vital (cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general), así como ataques a la calidad profesional y a la situación vital (cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general).

6.2. REFERENTE AL ACOSO SEXUAL

- I. Cualquier acto que implique o represente Acoso, Abuso u Hostigamiento: intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a cualquier colaborador(a), con miras a excluirlo(a) de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el acosador; cualquier acto de galantería ofensivo, avances o proposiciones sexuales indeseados; palabras ofensivas o degradantes de carácter sexual; exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugestivas y/u ofensivas en el lugar de trabajo, así como cualquier contacto físico lascivo indeseado.
- II. Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
- III. Actos o conductas sexuales con menores de dieciocho años, actos sexuales a cambio de dinero, empleo o cualquier otra cosa de valor, así como las relaciones sexuales entre los/las empleados/as, al basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales.
- IV. Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros dentro o fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

POLÍTICA PREVENCIÓN AL ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL



- V.** Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.
- VI.** Comportamientos que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: conductas de carácter sexual que denigren o sean intimidantes o que sean físicamente abusivas. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con la identidad de género o la orientación sexual y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.
- VII.** Cualquier acto que implique o represente Discriminación, según el término definido con anterioridad. Ello incluye cualquier tipo de comentario o manifestación pública o privada que sea denigrante sustentado en los estereotipos y roles de género o una condición de discapacidad.

6.3. PROCEDIMIENTO DE REPORTE

Todos los casos de Acoso, Abuso, Hostigamiento, Discriminación o Violencia Laboral se deben reportar oportunamente, de manera que se puedan tomar las medidas correctas y necesarias a tiempo para evitar el deterioro de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Todos los colaboradores tienen la obligación de denunciar oportunamente cualquier acto del que tengan conocimiento que vaya en contra de la presente política. El procedimiento para el reporte es el siguiente:

1º. La presentación de la queja sea verbal o escrita, debe ser dirigida al jefe del Área que corresponda. En el caso que la queja sea contra el jefe de Área, la misma se deberá interponer ante la Dirección General y en el caso que sea en contra de ésta última, deberá ser dirigida a la coordinación jurídica o en su defecto a la junta directiva de la Fundación.

2º. Recibida la queja, la misma será comunicada al responsable de la conducta discriminatoria, quien deberá rendir su testimonio y pruebas, garantizándose su derecho a ser oído y consideradas sus pruebas.

POLÍTICA PREVENCIÓN AL ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL



3°. Todos los documentos y pruebas deben ser puestos en conocimiento de ambas partes por la persona a cargo del trámite de la queja.

4°. Las partes pueden presentar las pruebas que estimen pertinentes, hasta antes de ser emitida la resolución, la cual será de carácter definitiva e inapelable.

5°. El proceso de investigación deberá concluirse, de ser posible, en un plazo no mayor de 20 días calendario.

6°. Concluida la etapa de investigación, se comunicará a las partes la decisión final. Para evaluar la existencia o configuración de los hechos que motivan la queja, la Fundación Forjando Futuros puede utilizar el criterio de razonabilidad o de discrecionalidad, analizando cada caso en concreto y las partes involucradas, tales como sus cualidades, antecedentes, trayectoria laboral, las circunstancias específicas y la existencia de conductas hostiles, humillantes, ofensivas o injustificadas.

Por otro lado, con el fin de determinar la gravedad de la conducta y la sanción, se deberá tomar en cuenta el nivel de afectación hacia la víctima, la intencionalidad, cualquier posición de ventaja y la reincidencia de las citadas manifestaciones. Si la queja es declarada fundada, el colaborador(a) podrá ser canalizado(a) para recibir atención psicológica e información acerca de los derechos que tiene para presentar una denuncia en contra del agresor ante las autoridades competentes.

La Fundación tendrá la responsabilidad de hacer seguimiento al proceso de atención de la víctima, procurando su bienestar y reparación.

7° Sí el hecho constituye una falta grave, la Fundación denunciará de manera solidaria al agresor para que se tomen las medidas judiciales pertinentes.

La Fundación Forjando Futuros realizará seguimiento al proceso, verificando que se tomen las medidas pertinentes.

6.4. CONFIDENCIALIDAD

Todo proceso de denuncia e investigación será completamente confidencial. La Fundación Forjando Futuros está comprometida a mantener la confidencialidad durante los procesos según lo determinen las leyes aplicables.

6.5. NO REPRESALIAS NI DIFAMACIÓN

La Fundación Forjando Futuros tiene el compromiso de crear y preservar un ambiente donde los(as) colaboradores(as) se sientan libres de informar de buena fe acerca de cualquier transgresión de las políticas de la Fundación y/o cualquier delito. Las denuncias relacionadas a la transgresión de la presente política se tomarán seriamente y serán investigadas oportunamente. Las represalias y la difamación no serán toleradas y tendrán como consecuencia las medidas disciplinarias que determine La Organización, las cuales podrán ir desde una llamada de atención o amonestación verbal, suspensión del empleo y hasta la cancelación de la relación laboral con justa causa, sin perjuicio de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes. La Fundación Forjando Futuros condena cualquier tipo de acusación falsa orientada a desacreditar y poner en tela de juicio la integridad de los(as) colaboradores(as).

6.6. TUTELA PREVENTIVA DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL

La Dirección y el Comité de Convivencia promoverán las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la FFF.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

POLÍTICA PREVENCIÓN AL ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL



Acción 1. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de Fundación Forjando Futuros en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.

Acción 2. Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3. Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Acción 4. Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso laboral por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual y abuso sexual a los miembros del Comité de Convivencia y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

Acción 5. Se impartirán igualmente formaciones específicas en materia de acoso y abuso sexuales a todos los trabajadores/as de la Fundación Forjando Futuros, así como a personas contratadas para prestar servicios en la misma.

Acción 6. Se facilitará asesoramiento jurídico a las personas que sufran acoso o abuso en la Fundación con el fin de que puedan acceder a sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.

Acción 7. Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de acoso sexual y acoso laboral por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, contenido en el presente protocolo.

Acción 8. Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso laboral en razón de la identidad de género y orientación sexual por parte de personas empleadas en la Fundación Forjando Futuros hacia beneficiarios, compañeras o compañeros de trabajo, personal de

POLÍTICA PREVENCIÓN AL ACOSO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN SEXUAL



las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de la Fundación o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

Acción 9. Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento.

Acción 10. Una vez constatado el acoso si él/la trabajador/a hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de esta circunstancia, se reembolsará la parte de retribución que hubiera dejado de percibir salvo que exista acuerdo de complemento del 100% de incapacidad temporal en la Fundación.

Acción 11. Al contratar a nuevos empleados/as o personal asociado se solicitarán siempre los antecedentes penales, fiscales (Contraloría) y disciplinarios.

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La siguiente descripción de roles será revisada cada año o cuando existan cambios en la organización, u objetivos generales de los cargos dentro de la Fundación.

- La alta Dirección es quien dirige la ejecución de la política relacionada.
- Todos los responsables de las áreas y procesos misionales, estratégicos y de apoyo aplicarán la Política de la Fundación Forjando Futuros (FFF).

8. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Esta política tiene vigencia a partir de su aprobación y divulgación.