

Política sobre Acoso de la Corporación Nuevos Rumbos (junio 2023)

Aun cuando en sus 21 años de existencia no se ha presentado ni un solo caso de acoso en la Corporación Nuevos Rumbos, hemos decidido crear estos lineamientos como parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo, y considerando que la organización, muy pequeña en el momento actual, puede evolucionar de una manera diferente en el futuro.

1. Introducción

El objetivo principal de esta política es definir qué entendemos por acoso, identificar sus diferentes formas y ofrecer mecanismos efectivos para prevenir, abordar y solucionar cualquier incidente que ocurra dentro y fuera de nuestra organización con el equipo de trabajo.

Al adoptar esta política, reafirmamos nuestro compromiso de crear un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos los que forman parte de la Corporación Nuevos Rumbos. Valoramos la diversidad, la equidad y la justicia, y nos esforzamos por garantizar que cada persona sea tratada con dignidad y sin temor a intimidación, discriminación o acoso. Esta política se aplica a todos los colaboradores, practicantes, pasantes voluntarios y participantes de nuestros programas y proyectos, así como a cualquier persona que interactúe con la Corporación Nuevos Rumbos.

2. Definiciones

Acoso laboral. Acogemos la ley 1010 de 2006 que establece que acoso laboral es 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 del mismo. Para los detalles sobre el tipo de acoso, la ley puede ser consultada en internet.

Acoso sexual: La Corporación Nuevos Rumbos acoge la definición de la ley 1257 de 2008. “El que a beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona”.

Conducta impropia: Cuando el ofensor haya sido advertido previamente por la persona ofendida o por alguien más de la Corporación Nuevos Rumbos acerca de que su conducta infringe esta política, o cuando tratándose de un incidente aislado este pueda ser catalogado como acoso debido a una valoración de que el ofensor sabía o debería haber sabido que su conducta era constitutiva de acoso.

3. Ámbito de Aplicación

Esta política se aplica a todos los miembros de la Corporación Nuevos Rumbos, incluyendo empleados, voluntarios, colaboradores, participantes de nuestros programas y proyectos, y cualquier persona que interactúe con nuestra organización.

Debido a que en Colombia existen leyes contra el acoso, la Corporación Nuevos Rumbos hará extensivos los alcances e implicaciones de esta política a las entidades con las que se asocie como ejecutora de proyectos, en sociedades o cualquier otra forma de vinculación.

La política se aplicará tanto en el ámbito del funcionamiento habitual de la Corporación, como en el desarrollo de los proyectos, con especial atención a los riesgos emergentes de la aplicación en ciudades distintas de aquellas en las que los colaboradores de la Corporación residen.

No constituyen acoso:

- i. Las palabras o las acciones llevadas a cabo por un supervisor o superior con el objetivo de evaluar el desempeño de las funciones asignadas conforme a la descripción de funciones o al contrato, o con el propósito de asignar o supervisar el desempeño de tales funciones.
- ii. La aplicación de medidas disciplinarias por conducta indebida, incluyendo el desempeño insatisfactorio.
- iii. La decisión de no renovar un contrato, así como la notificación de que el contrato no será renovado.
- iv. El cese de un colaborador junto con la entrega de la correspondiente notificación.
- v. Los reclamos y llamados de atención entre colaboradores por presuntas o demostradas fallas en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, siempre y cuando se mantengan dentro del respeto y no constituyan ataques a la persona en sí misma.

7. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso

El propósito de este procedimiento es establecer lineamientos claros y concisos para denunciar y abordar el acoso en el lugar de trabajo. Este procedimiento pretende garantizar a todos los involucrados un lugar de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso.

- i. Informar sobre el acoso

Si cree que ha sido víctima de acoso, debe denunciarlo a un miembro del equipo directivo de la Corporación Nuevos Rumbos.

Cuando denuncie un caso de acoso, es importante que proporcione todos los detalles posibles sobre el incidente. Esto incluye la fecha, hora y lugar del incidente, así como los nombres de los testigos, si los hay.

- ii. Investigación

Una vez recibida una denuncia de acoso, la organización llevará a cabo un estudio sobre el caso. La investigación será llevada a cabo por el directivo de la Corporación

Nuevos Rumbos que conozca del caso o podrá solicitarse la participación de otros miembros o de una persona externa a la Corporación. Si la una persona acusada es miembro de Nuevos Rumbos, se buscará identificar exactamente lo ocurrido con todas las versiones disponibles, si se trata de una conducta reiterativa, si la víctima ya había manifestado su incomodidad, y a quién(es), y si la situación afecta el clima laboral. Si se trata de una persona externa, se promoverán medidas protectoras.

iii. Soluciones

Si la investigación concluye que se ha producido acoso, la Corporación tomará medidas para remediar la situación. Esto puede incluir medidas disciplinarias contra el acosador, y proporcionar apoyo a la víctima. En ningún caso se desestimará en primera instancia una denuncia de acoso.

4. Medidas preventivas y de sensibilización

Las medidas preventivas y de sensibilización son aquellas dirigidas a evitar los casos de acoso, entre ellas:

- i. La divulgación de esta política y la declaración de obligatoriedad de su cumplimiento.
- ii. El análisis de los riesgos excepcionales de acoso con ocasión de proyectos en zonas del país en las que se identifiquen vulnerabilidades.
- iii. Todos los colaboradores de la Corporación de Nuevos Rumbos conocerán esta política y al vincularse a la Corporación la acogerán aceptando el conjunto de medidas que se establecen dentro de este documento.