



**POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL
ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

CÓDIGO: DOC-PALS-01
VERSIÓN: 001
FECHA: 04/07/2024

Macroproceso: Responsabilidad Social | **Proceso:** Gestión Documental

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

La Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun buscará trabajar de manera permanente, en la medida de sus posibilidades y recursos para que ningún miembro de la misma sea víctima de actos discriminatorios por razones de etnia o raza, genero, sexo, orientación sexual, religión o creencias, nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad, así mismo, rechacen y denuncien por los medios pertinentes cualquier acción constitutiva de acoso laboral o sexual.

OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Cero Tolerancia al Acoso Laboral y Sexual tendrá por **Objetivo General:** Prevenir el acoso sexual y laboral, atendiendo de manera oportuna y diligente los casos que se presenten en el entorno de la organización.

La Política de Cero Tolerancia al Acoso Laboral y Sexual tendrá por **Objetivos Específicos:**

1. Garantizar los medios de denuncia y debida diligencia ante cualquier caso que se constituya como acoso laboral y sexual.
2. Instaurar un mecanismo interno de sanciones para cualquiera que resultare involucrado total o parcialmente en un caso de acoso laboral y sexual.
3. Implementar medidas que contribuyan a la prevención de acoso laboral y sexual al interior de la organización.
4. Desarrollar mecanismos de seguimiento periódico a la implementación de los planes de acción a los que hubiere lugar en el marco de esta política.

MARCO CONCEPTUAL

1. **Acoso laboral:** Es toda aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

1. **Conductas que constituyen acoso laboral:** (1) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona. (2) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional. (3) Injustificadas amenazas de despido. (4) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. (5) Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público. (6) Alusión publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. (7) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral. (8) La imposición de tareas desproporcionadas y que no hacen parte de las obligaciones laborales estipuladas en su contrato. (9) El trato discriminatorio por razón de etnia o raza, genero, orientación sexual, religión o creencias,



**POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL
ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

CÓDIGO: DOC-PALS-01

VERSIÓN: 001

FECHA: 04/07/2024

Macroproceso: Responsabilidad Social

Proceso: Gestión Documental

nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad. (10) Acciones que obstaculicen el cumplimiento o el retraso de su labor. (11) Asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección.

2. **Acoso sexual:** Toda conducta 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 funcionarios.

3. **Conductas que constituyen acoso sexual verbal:** (1) Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, orientación sexual y/o identidad de género de la persona. (2) Piropos. (3) Conversaciones de contenido sexual. (4) Hacer preguntas sobre su vida sexual. (5) Insinuaciones sexuales. (6) Pedir abiertamente relaciones sexuales. (7) Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.
4. **Conductas que constituyen acoso sexual no verbal:** (1) Acercamientos excesivos. (2) Miradas insinuantes. (3) Gestos lascivos. (4) Cartas, mails y cualquier otra comunicación con contenido en insinuaciones de carácter sexual. (5) Uso de material pornográfico en el lugar de trabajo.
5. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.
6. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
7. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan interferir en el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
8. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.



**POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL
ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

CÓDIGO: DOC-PALS-01
VERSIÓN: 001
FECHA: 04/07/2024

Macroproceso: Responsabilidad Social

Proceso: Gestión Documental

MARCO NORMATIVO

La Política de Cero Tolerancia al Acoso Laboral y Sexual de la Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun, se fundamenta en la siguiente normatividad:

- 1. Constitución Política de Colombia, Artículo 13°:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, nacionalidad, familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- 2. Constitución Política de Colombia, Artículo 25°:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- 3. Decreto 2663 de 1950:** Código Sustantivo del Trabajo.
- 4. Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 5. Ley 1257 de 2008:** Por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- 6. Ley 2101 de 2021:** Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.
- 7. Resolución No. 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo:** Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- 8. Resolución No. 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social:** Por medio de cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- 9. Sentencia T-265 de 2016: Temas:** Acoso sexual como acto de violencia contra la mujer a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos/Acoso sexual en el ámbito laboral/Acoso sexual
- 10. Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958)



DECLARACIÓN DE COMPROMISOS Y PARTES INTERESADAS

Las personas vinculadas de forma directa y/o indirecta con la Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun deberán conocer, cumplir y acatar los compromisos asumidos en este apartado, los cuales están enmarcados en el criterio para Comercio Justo Fairtrade para Organizaciones de Pequeños Productores Indígenas y en las Normas y Estándares Women Care

Por lo anterior, la Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun, hace público su compromiso, extendido a sus miembros y todas aquellas partes mencionadas previamente de:

1. No se permitirá el trabajo pesado a mujeres embarazadas. Se considera trabajo pesado la siembra de café, cargar sacos pesados, aplicación de abono y agroquímicos.
2. Se prohíbe la contratación directa de menores entre 14 y 17 años. Se permitirá únicamente la contratación de menores de edad si se cuenta con autorización para trabajar, emitida por sus padres o persona encargada. Se permite el trabajo de los hijos e hijas del productor, siempre que no sea en horarios escolares.
3. No se deberá exceder en cada unidad productiva la cantidad de horas establecidas por ley como jornada normal de trabajo (Ley 2101 de 2021)
4. Adoptar el compromiso de promover un ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia basada en el género y/o orientación sexual, identidad, creencias y raza.
5. Actuar ante las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, la orientación sexual, creencias religiosas, el origen familiar o la nacionalidad, la preferencia política o el estatus social.
6. Actuar ante las burlas o comentarios ofensivos sobre la apariencia física, la forma de vestir o las opiniones personales formuladas en público.
7. Actuar ante cualquier clase de acto constitutivo de acoso sexual.
8. Actuar ante los acercamientos físicos, sin consentimiento de la otra persona.
9. Actuar ante las expresiones de carácter verbal, como comentarios o chistes con contenido sexual e insultos.
10. Actuar ante los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
11. Actuar frente al envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



PLAN DE ACCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Medidas de prevención del acoso sexual o laboral

- a) **Difusión:** La Junta Directiva de la Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun será la responsable de desarrollar, al menos una vez al año, una campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política, de los conceptos básicos relacionados con el Acoso Sexual y el Acoso Laboral y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.
- b) **Capacitación:** La Junta Directiva de la Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun realizará las capacitaciones para los colaboradores con la periodicidad que estimen necesaria con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas, promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de acoso sexual o acoso laboral.
- c) **Conformación del Comité de Convivencia Laboral** de carácter permanente y el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y mediar en las soluciones frente a las conductas de acoso laboral.
- d) **Evaluación periódica del plan de acción:** La Junta Directiva en coordinación con el Comité de Convivencia Laboral efectuarán una evaluación periódica del plan de acción establecido en este documento, así como del procedimiento y a las medidas adoptadas para la resolución de las quejas sobre actos constitutivos de situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual, garantizando la confidencialidad de la información.

Ruta de acción frente al acoso laboral y sexual:

- a. **Denuncia:** Todo colaborador que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que pudieren constituir acoso sexual o laboral, podrá realizar su denuncia a través de cualquiera de los medios de contacto establecidos por la asociación o recurrir a la autoridad pública correspondiente, de acuerdo a lo que disponga la legislación aplicable.
- b. **Investigación:** Las denuncias relativas a acoso sexual o laboral se investigarán de acuerdo con lo dispuesto en el proceso disciplinario interno. En caso de acoso sexual, la asociación deberá remitir directamente los antecedentes a las autoridades correspondientes.
- c. **Confidencialidad:** Toda información que reciba la asociación relacionada con un acoso sexual deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y todas las personas que participen de una investigación, así como de toda información relacionada con la misma.
- d. **No represalias:** La Asociación de Familias Productoras Indígenas Seynekun no tolerará represalias en contra de cualquier colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de acoso sexual o laboral.



**POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE AL
ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

CÓDIGO: DOC-PALS-01

VERSIÓN: 001

FECHA: 04/07/2024

Macroproceso: Responsabilidad Social

Proceso: Gestión Documental

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Esta política fue elaborada por las Junta Directiva y aprobada en la ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS celebrada el 06 DE ABRIL DEL 2024 y consta en el ACTA No. 25, en virtud de lo anterior, firman;

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA

SECRETARIA DE LA ASAMBLEA