

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

2023



Transparencia por Colombia
Calle 35 No. 24-19 (Barrio La Soledad)
Bogotá Tel.+57 (601) 477 82 82
<https://transparenciacolombia.org.co>
transparenciatpc@transparenciacolombia.org.co

Somos el Capítulo Nacional de Transparencia Internacional -TI-, la Organización de la Sociedad Civil líder en el mundo en la lucha contra la corrupción que trabaja en más de 100 países.

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción y la comunicación pública total o parcial y la distribución, sin la autorización previa y expresa de los titulares.

Consejo rector

Carlos Eduardo Angulo Galvis
José Alejandro Cortés Osorio
Andrés Echavarría Olano
Margarita Garrido Otoyá
Guillermo Carvajalino Sánchez
Juan Francisco Lozano Ramírez

Junta directiva

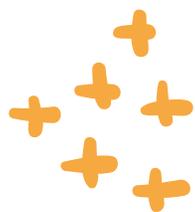
María Elisa Bernal Bueno
Eulalia Arboleda de Montes
Néstor Ricardo Rodríguez Ardila
Carolina Calderón Guillot
Daniel Ricardo Uribe Parra
Guillermo Vargas Ayala
Eduardo Wills Herrera

Dirección Ejecutiva

Gerardo Andrés Hernández Montes

Diseño y diagramación

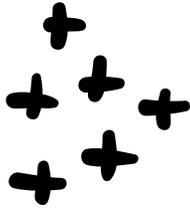
Canale de Comunicación



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

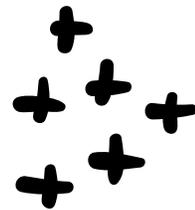
La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación tendrá vigencia a partir del 01 de enero de 2023. Esta política será revisada cada dos años o menos, conforme a las necesidades y circunstancias de Transparencia por Colombia. Cualquier cambio en la política se realizará a través de una comunicación interna, mediante la cual se les informará a las personas destinatarias los cambios a que haya lugar, comunicación que hará parte integral de esta política. En caso que no haya lugar a variación alguna, no habrá lugar a realizar ningún tipo de notificación y la política continuará vigente hasta tanto lo considere la Corporación por períodos anuales.





ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	<i>P.6</i>
2. OBJETIVOS	<i>P.7</i>
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	<i>P.8</i>
4. PRINCIPIOS	<i>P.10</i>
5. ENFOQUES	<i>P.14</i>
6. LÍNEAS DE ACCIÓN	<i>P.18</i>
6.1. Participación, relacionamiento e incidencia	
6.1.1. Reclutamiento y selección	
6.1.2. Alianzas estratégicas	
6.1.3. Procesos de consulta	
7. RUTA PARA LA DENUNCIA DE HECHOS RELACIONADOS CON ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y CASOS DE DISCRIMINACIÓN	<i>P.26</i>
7.1. Derechos de la presunta víctima y medidas de protección para la presunta víctima	
7.2. Derechos de el/la presunto/a agresor/a	
7.3. Procedimiento y trámite de la denuncia	
7.4. Sanciones y consecuencias	
8. INTERPRETACIÓN	<i>P.32</i>
9. VIGENCIA	<i>P.33</i>



INTRODUCCIÓN

Transparencia Internacional –TI– ha logrado establecer que la discriminación y la corrupción convergen para transgredir los derechos humanos de poblaciones vulnerables de cuatro maneras distintas:

- I. La discriminación puede propiciar una mayor exposición a la corrupción.
- II. Ciertas formas de corrupción son inherentemente discriminatorias.
- III. La discriminación puede significar que la corrupción tiene un impacto desproporcionado en ciertos grupos poblacionales.
- IV. La discriminación presenta barreras para desafiar la corrupción, mientras que la corrupción puede obstruir el acceso a la justicia por parte de las víctimas de discriminación.¹

En este sentido, TI reconoce la afectación ocasionada por la corrupción en materia de derechos humanos agravada por la discriminación y, por consiguiente, la necesidad de fortalecer al movimiento y a sus capítulos nacionales en procedimientos y políticas internas que propendan por la prevención y atención de situaciones de acoso y/o discriminación.

Por su parte, Transparencia por Colombia –TPC–, en su compromiso por promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, desde el año 2020 ha estado avanzando desde distintas líneas,² lo que le ha permitido profundizar sobre el impacto que tiene la corrupción en grupos vulnerables, establecer el enfoque de género como un tema transversal a la Corporación, e identificar la necesidad de contar con mecanismos adecuados para la prevención y atención de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación. En este sentido, la presente política reafirma el compromiso de Transparencia por Colombia por la diversidad, equidad e inclusión, así como por la protección contra el acoso y la discriminación.

1 Transparency International. 2021. Defying exclusion: Stories and insight son the link between discrimination and corruption, página 4. Trad. Propia. Disponible en: www.transparency.org/en/publications/defyingexclusion-corruption-discrimination

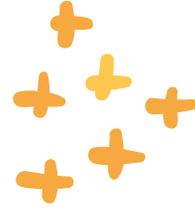
2 En el año 2020 puso en marcha iniciativas que incorporaron el enfoque de género para profundizar en el análisis y abordaje del fenómeno de la corrupción y su impacto en la vulneración de derechos humanos de grupos de mujeres y comunidad LGBTQ+. En el año 2021 estableció el enfoque de género como un tema transversal a la Corporación, conforme los avances logrados y las necesidades del entorno. En el año 2022 estructuró un plan de fortalecimiento de los enfoques de diversidad, equidad e inclusión. En el marco del mismo, por una parte, se realizó un ejercicio de diagnóstico para examinar barreras y oportunidades internas en clave de incorporar el enfoque de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación; y, por otra parte, conscientes de la importancia de transversalizar este enfoque en los procedimientos, políticas y formatos internos, se llevó a cabo una revisión documental

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación se materializa como una herramienta primordial para la consolidación y promoción de una cultura de respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, con un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y la violencia. Se parte del supuesto que la diversidad, la equidad, la inclusión, la no discriminación y la igualdad son elementos esenciales para lograr un país libre de corrupción y una cultura laboral productiva y saludable que respete la dignidad humana. Además, como premisa central, esta política reconoce que toda persona tiene derecho a no sufrir violencia ni acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, los abusos sexuales y cualquier otra forma, independientemente del sexo, la discapacidad, la edad, la etnia, la religión, u otra categoría social. Particularmente, se reconoce la importancia de garantizar los derechos de los grupos que históricamente han enfrentado situaciones de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.

OBJETIVOS

LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN BUSCA CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:

- I. Proporcionar una visión clara, un mensaje coherente y un enfoque coordinado de la promoción de la diversidad, equidad e inclusión, y de la prevención y atención de situaciones de acoso y discriminación.
- II. Promover un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas vinculadas a la Corporación.
- III. Implementar, promover y fortalecer la diversidad, la equidad, la inclusión, la no discriminación, la participación y la igualdad al interior de la Corporación y en el desarrollo de sus labores misionales.
- IV. Establecer un mecanismo para prevenir y abordar casos de acoso laboral, acoso sexual y discriminación, y garantizar que se tomen medidas eficaces para la respuesta y atención efectiva en caso de presentarse este tipo de situaciones.



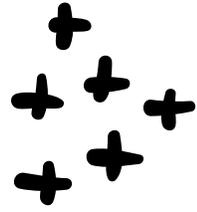
ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación aplica a todas las personas vinculadas a Transparencia por Colombia mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra modalidad de vinculación legal no laboral como lo son los convenios de prácticas, pasantías, voluntariados, becarios, afiliados y el contrato de aprendizaje, entre otros.

En cuanto al ámbito de aplicación, la presente política cobija las conductas en las que estén involucradas las personas vinculadas anteriormente durante el horario laboral o en las instalaciones de la Corporación. Esto incluye también espacios digitales, como reuniones en línea, correos electrónicos y plataformas de medios sociales. También abarca los viajes, misiones, eventos externos o conferencias relacionadas con el trabajo. Además, esta política se podrá aplicar para abordar conductas en los horarios no laborales cuando las conductas se configuren como una situación de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual.

Transparencia por Colombia comunicará esta política a las partes interesadas, en eventos externos y/o en la página web.

Hace parte integral de esta política el Anexo 1. Definiciones básicas de la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación, que contiene la definición de los términos aplicables a la misma.





PRINCIPIOS

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación

se basa en doce principios rectores. Estos principios tienen como fin hacer comprensible la política y brindar horizontes para su correcta aplicación e interpretación. Sin embargo, no se deben comprender como fijos o inmutables, en tanto que deben adaptarse a los posibles cambios y transformaciones que se den en la discusión para el fortalecimiento y la promoción de los objetivos de la política. Bajo esta perspectiva, los principios tienen como fin principal garantizar los objetivos de la política y no deben ser interpretados para restringir o limitar su aplicación e implementación. En este sentido, los siguientes principios no son taxativos, motivo por el cual se pueden incluir otros principios de instrumentos de derechos humanos nacionales e internacionales que busquen avanzar de manera progresiva el fin de la política.



Accesibilidad: La garantía del acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a las instalaciones e infraestructura física, a la información y a las comunicaciones de Transparencia por Colombia.



Dignidad humana: El reconocimiento de la persona como un fin en sí mismo, con el derecho a vivir sin ser discriminada, humillada, intimidada o sujeta a cualquier tipo de violencia o acoso.



Diversidad: Respetar la diferencia de opiniones, creencias, identidades y promover la pluralidad de expresiones culturales, con especial atención a la inclusión de los grupos poblacionales históricamente discriminados, marginados y excluidos por cuestiones de género, sexo, orientaciones de género e identidades sexuales diversas, discapacidad y etnia, o por causa de la intersección de estas categorías y estructuras sociales.



Empatía: La disposición y capacidad de reconocimiento e identificación entre las personas para comprender la diversidad y pluralidad de opiniones, necesidades, intereses, experiencias, expectativas, demandas y sentimientos.



Equidad: El trato justo de acuerdo con las necesidades y situaciones específicas de cada persona con el fin de garantizar los derechos humanos y el acceso de todas las personas a oportunidades y posibilidades sin discriminación. El principio de la equidad contempla la posibilidad de implementar medidas o acciones afirmativas para corregir situaciones históricas y sociales de discriminación, exclusión y marginación sistemática y estructural.



Igualdad: Velar porque todas las personas reciban la misma protección y trato en situaciones similares, sin desconocer que las situaciones disímiles se deben abordar de manera diferenciada. La igualdad consiste en garantizar que las personas gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.



Inclusión: La creación de vínculos, procesos participativos, oportunidades y liderazgos que promuevan la diversidad y el pluralismo, poniendo particular atención al acceso de las personas, grupos o colectivos históricamente discriminados, excluidos y marginados.



Integridad: La coherencia de las personas vinculadas y los procesos, políticas y proyectos de la Corporación en el cumplimiento del compromiso por la diversidad, inclusión, equidad y no discriminación.



No discriminación: La prevención y erradicación de toda exclusión, distinción, preferencia o restricción que, por omisión o acción, tenga por objeto o resultado negar, limitar, anular, perjudicar o vulnerar el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.



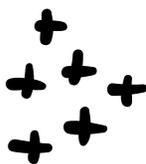
Participación: La promoción de la colaboración, inclusión y contribución de manera plural, inclusiva y diversa de las personas destinatarias de esta política.

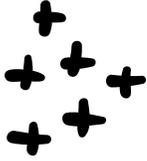


Respeto: La observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer discriminación por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.



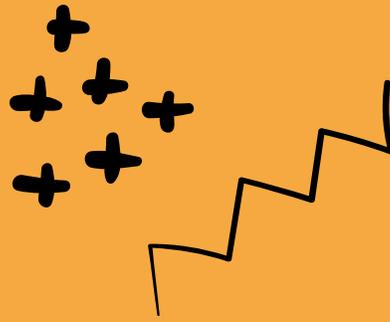
Transversalidad: La diversidad, equidad e inclusión y la no discriminación son asuntos que se incorporan a los procesos de gestión en todas las áreas y niveles organizacionales de la Corporación tanto a nivel interno como externo.





ENFOQUES





ENFOQUES

Los enfoques son lentes analíticos que permiten conocer determinadas características de grupos poblacionales o generar marcos de referencia para examinar una situación. En particular, los enfoques permiten considerar las diversidades, las inequidades y el impacto diferencial de las medidas, procesos, políticas y acciones de una organización. Como los principios, los enfoques no son taxativos y las definiciones pueden variar y ampliarse para avanzar hacia el cumplimiento del objeto de esta política. La implementación de los enfoques siempre debe darse a la luz de los objetivos y los principios de la política. Así mismo, la aplicación de los enfoques implica la adopción de medidas específicas en las líneas de acción establecidas en la presente política.



Enfoque diferencial: La inclusión de diferentes categorías de análisis, como lo son la raza, la etnia, la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la nacionalidad, la condición migratoria, el idioma, la religión, la ideología política, la creencia, la discapacidad, las situaciones de salud, el estado civil, la condición de embarazo, la situación social y económica, o cualquier otra categoría, con el fin de propender por la igualdad, el cierre de brechas, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos.



Enfoque de género: Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la erradicación de las violencias basadas en género, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTIQ+), a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.



Enfoque étnico: Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la participación, la no discriminación, el respeto y la garantía de las libertades y derechos individuales y colectivos de todos los grupos étnicos, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.



Enfoque de la discapacidad: Perspectiva integrada de análisis que propende por la igualdad, el cierre de brechas, la accesibilidad, la participación, la no discriminación, la inclusión, el respeto y la garantía de las libertades y derechos humanos de las personas con discapacidad, a partir del reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad.



Enfoque territorial: Perspectiva integrada de análisis que propende por la evaluación y el reconocimiento de las necesidades, características y particularidades económicas, culturales y sociales de los territorios y las comunidades.



Enfoque del bienestar: Perspectiva integrada de análisis que propende por generar un sentimiento de satisfacción y tranquilidad física y mental en las personas y comunidades.

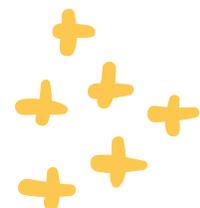


Enfoque de la acción sin daño: Perspectiva integrada de análisis que busca que se reconozcan, evalúen y analicen los posibles efectos negativos de las acciones, proyectos, planes, políticas, procesos y acciones organizacionales, con el fin de prevenirlos, evitarlos o disminuirlos.

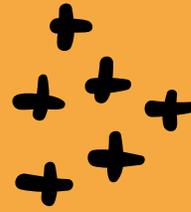


Enfoque de derechos humanos: Perspectiva integrada de análisis que busca garantizar los derechos humanos, empoderar a las personas para exigir sus derechos y prevenir, evaluar y abordar violaciones a los derechos humanos.

*LOREM IPSUM DOLOR SIT AMET,
CONSECTETUR ADIPISCING ELIT, SED
DO EIUSMOD TEMPOR INCIDIDUNT UT
LABORE ET DOLORE MAGNA ALIQUA.*







LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción sirven como base para la estructuración de estrategias, indicadores y metas específicas que permitan avanzar hacia los objetivos de la política. En términos generales, las líneas de acción se encuadran bajo una teoría del cambio, la cual “explica cómo se entiende que las actividades produzcan una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos”. En este sentido, le dan una mayor claridad a cómo la política se traduce en acciones concretas que permitan fortalecer y promover la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación en Transparencia por Colombia. Las líneas de acción también sirven para aclarar cómo ciertos procesos y actividades contribuyen para cumplir con los objetivos de la política y serán la base para la construcción del plan de acción para la implementación de la misma.

6.1. Participación, relacionamiento e incidencia

6.1.1. Reclutamiento y selección

En los procesos de reclutamiento y selección, Transparencia por Colombia implementará criterios objetivos que evalúen las capacidades técnicas y profesionales para el desarrollo de las funciones del cargo, así como la visión de las personas sobre los enfoques de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación. La Corporación incluirá medidas específicas para promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación en el plan de acción y en los procesos de vinculación, incluyendo cargos directivos, con especial consideración a la participación de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados. En ese mismo orden de ideas, podrá adoptar acciones afirmativas para promover la participación de grupos históricamente discriminados.

6.1.2. Alianzas estratégicas

Transparencia por Colombia promoverá alianzas estratégicas con organizaciones de personas pertenecientes a grupos y colectivos históricamente discriminados. De la misma manera, desarrollará medidas específicas en el plan de acción para incorporar la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación en el desarrollo de alianzas estratégicas. Se podrán adoptar acciones afirmativas para fortalecer las alianzas estratégicas con grupos y colectivos históricamente discriminados. Se tendrán en cuenta las dificultades que enfrentan estos grupos y colectivos para constituir legalmente sus organizaciones, demostrar experiencia y acceder a la documentación requerida.

6.1.3. Procesos de consulta

Transparencia por Colombia propenderá por generar procesos de consulta con diferentes actores sociales con el fin de desarrollar acciones que promuevan la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación. Los resultados de los procesos de consulta serán socializados con los actores y personas consultadas. Transparencia por Colombia podrá retribuir a las organizaciones y personas que participen en los procesos de consulta. A partir de los enfoques, se tendrá especial consideración en la inclusión de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados en los procesos de consulta.

3 Rogers, Patricia. 2014. La Teoría Del Cambio: Síntesis Metodológicas. Florencia.

United Nations General Assembly. 2007. "Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Articles | United Nations Enable." <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html> [Fecha de acceso: 28 de junio de 2022]

6.1.4. Eventos

En la organización de eventos, Transparencia por Colombia propenderá por garantizar la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación. Particularmente, se tendrán en cuenta los enfoques, la accesibilidad, el lenguaje inclusivo y la comunicación inclusiva en la conformación del panel, la construcción de la agenda, el diseño de piezas de difusión y la formulación del contenido. A partir de los diferentes enfoques, en los eventos se pondrá especial atención en el fortalecimiento de la participación de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados.

6.1.5. Incidencia

Las acciones, proyectos y programas de incidencia de Transparencia por Colombia tendrán en cuenta los objetivos, los enfoques y los principios de esta política. En este sentido, se promoverá la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación en las estrategias y acciones de incidencia. Se incluirán medidas específicas en el plan de acción para incidir en la convergencia de estrategias encaminadas a erradicar la corrupción y la discriminación.

6.2. Prevención, protección y atención

Transparencia por Colombia mantiene un enfoque de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación. La Dirección Administrativa, Financiera y de Desarrollo Organizacional, y el Comité de Convivencia Laboral establecerán medidas y desarrollarán campañas preventivas adecuadas para crear un entorno de trabajo sano y seguro, y para proteger a las personas de toda forma de violencia o acoso.

Transparencia por Colombia reprobará y sancionará todo acto de acoso laboral, acoso sexual y discriminación en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera de los espacios y tiempos laborales. Ante un caso de acoso laboral, sexual o discriminación, se pondrán en marcha medidas de protección para la(s) presunta(s) víctima(s). Las medidas y rutas de prevención, atención y protección buscarán respetar la dignidad de las personas vinculadas a la Corporación, generar un ambiente laboral sano y seguro, respetar la confidencialidad, brindar atención libre de estereotipos, y garantizar el debido proceso y la debida diligencia.

- I. **Sensibilización y formación:** Se realizarán procesos de sensibilización y formación sobre qué es el acoso laboral, el acoso sexual y la discriminación, y sobre esta política. Se incluirá esta capacitación en los procesos de inducción para garantizar que toda persona vinculada a la Corporación conozca la presente política.

6.2.1. Acciones y medidas para la prevención

- II.** Difusión: Se difundirá esta política y se generarán comunicaciones para explicar los canales para interponer denuncias de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.
- III.** Monitoreo y evaluación: De manera permanente, se realizarán actividades de monitoreo y evaluación para prevenir la ocurrencia de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación.

6.2.2. Responsabilidades de la Dirección Ejecutiva

- I.** Propender por mantener los más altos estándares de conducta para fomentar un ambiente de trabajo armonioso, libre de intimidación, hostilidad, ofensa, discriminación y cualquier forma de violencia, acoso o abuso de poder.
- II.** Liderar la implementación de la presente política para orientar a todas las personas vinculadas a la Corporación a que no participen en ninguna forma de acoso o discriminación, prestando especial atención al personal que tiene a su cargo la supervisión de otras personas.
- III.** Responder a las preguntas sobre esta política.
- IV.** Respetar la confidencialidad y los procesos de la investigación, particularmente cuando son desarrollados por otros puntos de contacto.
- V.** Actuar con coherencia y tomar las medidas administrativas adecuadas, independientemente de la antigüedad de las personas implicadas.
- VI.** Garantizar la protección de la(s) presunta(s) víctima(s).
- VII.** Tomar medidas de acuerdo con esta política si se es testigo de actos de acoso o discriminación.
- VIII.** Garantizar que los incidentes de acoso y discriminación se traten con prontitud. En estos casos, la Dirección Ejecutiva debe ser justa e imparcial, y estar libre de intimidación o favoritismo.
- IX.** Custodiar todas las discusiones, comunicaciones y registros remitidos por otros puntos de contacto garantizando que se traten con la máxima sensibilidad y confidencialidad.
- X.** Garantizar que ninguna persona vinculada a la Corporación sea objeto de represalias.
- XI.** Hacer cumplir lo establecido en esta política y en el Reglamento Interno de Trabajo.

6.2.3. Promoción del autocuidado

Para promover el bienestar y un ambiente laboral sano, se promoverán acciones dirigidas a proporcionar el autocuidado de la salud física, mental y emocional de las personas vinculadas a la Corporación. Estas acciones deberán articularse con procesos de capacitación, formación y sensibilización con el fin de:

- I. Brindar herramientas prácticas para el autocuidado y lograr estilos de vida saludables.
- II. Incentivar a las personas a pensar en su bienestar y salud emocional, física y psicológica.
- III. Promover la autoidentificación de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación.

La promoción del autocuidado contemplará los diferentes enfoques de esta política.

6.3. Capacitación, formación y sensibilización

De manera periódica, Transparencia por Colombia organizará espacios de capacitación, sensibilización y formación sobre la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, incluidos los canales de atención y abordaje de casos de acoso laboral, acoso sexual o discriminación, para garantizar un trato respetuoso, privado, imparcial y seguro. Estos procesos pedagógicos tendrán como base los principios, enfoques y líneas de acción de esta política. Se promoverán espacios de diálogo y discusión con el fin de generar procesos de intercambio de experiencias y conocimiento sobre los asuntos relacionados con esta política. Las diferentes actividades pedagógicas se incluirán en el plan de acción para la implementación de la misma.

6.4. Comunicación y lenguaje

Transparencia por Colombia formulará e implementará el plan de acción de la presente política para promover la comunicación y el lenguaje accesible e incluyente que reconozca la diversidad, la equidad, la igualdad y la no discriminación. Se propenderá para que las formas de comunicación (verbal, escrita, iconográfica, visual, auditiva, entre otras) no repliquen estereotipos y prejuicios sociales. Se tomarán medidas para garantizar la accesibilidad y la comunicación inclusiva en la página web de la Corporación. Se propenderá para que los procesos de comunicación y el lenguaje tengan en cuenta a las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados y marginados.



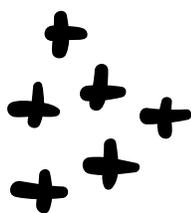
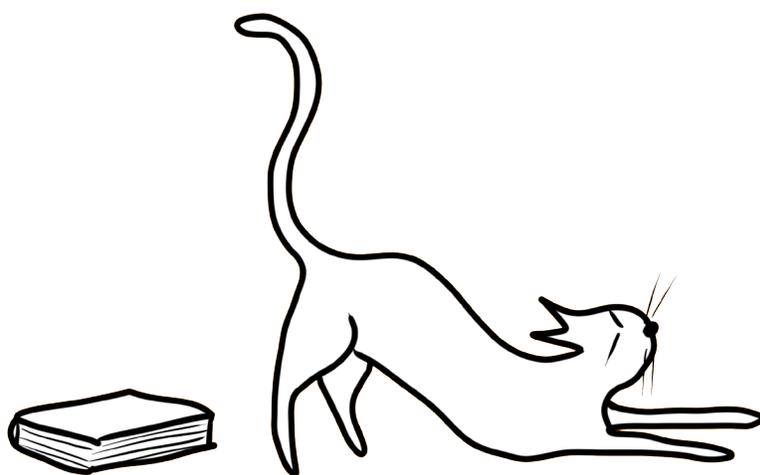
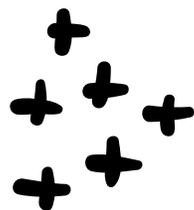
6.5. Recolección de datos e información

Transparencia por Colombia tendrá en cuenta los enfoques de esta política en los diseños metodológicos para la recolección de datos. Así mismo, tendrá especial consideración de los enfoques en los informes y documentos desarrollados. Se tendrá en cuenta la recolección de datos e información y generación de conocimiento en los procesos de incidencia.

6.6. Liderazgo y planeación

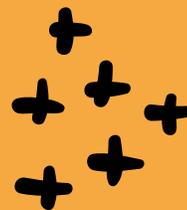
Transparencia por Colombia se compromete a promover tipos de liderazgo diversos, equitativos e inclusivos. En los procesos de planeación, la Corporación tendrá en cuenta los objetivos, los principios, los enfoques y líneas de acción de esta política. Se promoverá el cumplimiento de los indicadores del plan de acción para la implementación de la misma.





**RUTA PARA
LA DENUNCIA DE HECHOS
RELACIONADOS CON
ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y CASOS
DE DISCRIMINACIÓN**





RUTA PARA LA DENUNCIA DE HECHOS RELACIONADOS CON ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y CASOS DE DISCRIMINACIÓN

Por medio de esta política, se establece una ruta para la denuncia de hechos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y casos de discriminación.

7.1. Derechos de la presunta víctima y medidas de protección para la presunta víctima

Transparencia por Colombia garantizará los derechos de la presunta víctima de acoso laboral o acoso sexual o discriminación:

- I. El derecho a que se presuma la buena fe en su relato, no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- II. El derecho a que se guarde confidencialidad sobre su identidad.
- III. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- IV. El derecho a ser tratada con respeto y consideración en espacios de confianza para evitar una segunda victimización.
- V. El derecho a no ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a ni a un nuevo relato innecesario de los hechos.
- VI. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- VII. El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- VIII. El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- IX. El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.
- X. El derecho a ser asistida por un asesor a lo largo del proceso de denuncia e investigación.

Para los casos de presunto acoso sexual, conforme a lo que disponga el Código Penal, Transparencia por Colombia respetará la decisión de la presunta víctima de reportar o no el caso ante las autoridades competentes⁴.

4 Ver: Artículo 210 A del Código Penal: “El que en 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

En ningún momento, la presunta víctima debe ser presionada para que suministre detalles innecesarios de lo ocurrido. Así mismo, se adoptarán medidas para que las conductas de acoso laboral, acoso sexual o discriminación cesen de manera inmediata. Estas medidas considerarán los derechos de la presunta víctima.

7.2. Derechos de el/la presunto/a agresor/a

Transparencia por Colombia garantizará los derechos de la persona denunciada por presunto casode acoso laboral o acoso sexual o discriminación, siempre y cuando no se afecten los derechos de la presunta víctima:

El derecho a la información, al debido proceso, la debida defensa y la presunción de inocencia, sin perjuicio de las acciones o decisiones laborales que se puedan tomar en el marco de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o aquellas necesarias para prevenir la continuación de una conducta de acoso laboral, acoso sexual o discriminación o proteger a la presunta víctima.

II. El derecho a recibir comunicación sobre el inicio del procedimiento e información de la denuncia de acoso laboral, acoso sexual o discriminación presentada en su contra, siempre y cuando esto no afecte el derecho de la presunta víctima a que se guarde confidencialidad sobre su identidad, y a no ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a ni a ser sometida a la repetición innecesaria de los hechos, y se proteja a la presunta víctima.

III. El derecho a ser asistido/a por un asesor a lo largo del procedimiento de investigación.

7.3. Procedimiento y trámite de la denuncia

La presunta víctima de acoso laboral, acoso sexual o discriminación podrá denunciar los hechos a través de uno de los siguientes puntos de contacto, de manera verbal o escrita:

I. Acudir al director/a de la dirección a la que pertenece, o

II. Acudir al Comité de Convivencia Laboral. Para esto, la presunta víctima podrá enviar un correo a convivencia@transparenciacolombia.org.co. También podrá acudir a una de las personas que forma parte de esta instancia y con quien se sienta en confianza para comentar la situación y solicitar que sea compartida con las otras personas que integran el comité. Si una de las personas que forma parte del Comité de Convivencia Laboral está involucrada en el caso, se solicitará que no participe en las discusiones que desarrolle esta instancia sobre el caso puntual por estar en conflicto de interés; o

III. Acudir a la Dirección Ejecutiva.

IV. En caso de haber agotado todas las instancias previas, acudir a la Presidencia de Junta Directiva a través del correo lineaetica@transparenciacolombia.org.co.

Ante la recepción de una denuncia, el punto de contacto activará el trámite de la misma en un plazo máximo de 10 días calendario, por lo que deberá:

I. Ofrecer a la presunta víctima la posibilidad de realizar un acercamiento con el/la presunto/a agresor/a para informarle que su conducta no es grata ni bienvenida, y ayudar a las partes a acordar compromisos para poner fin a la situación denunciada. Si esta opción no es considerada como pertinente, se deberá avanzar hacia los siguientes pasos.

II. Confirmar a la presunta víctima, mediante documento físico o correo electrónico, que la denuncia fue recibida. Ante denuncias verbales, la recepción se confirmará de manera oral y se dejará registro del día y la hora en la que se realizó esta acción en el Anexo 2 de la presente política.

III. Si la denuncia es anónima, el punto de contacto deberá valorar si existe suficiente información y dar continuidad al procedimiento. En caso que la información no sea suficiente y no pueda establecerse contacto alguno con la presunta víctima, el punto de contacto podrá descartar la denuncia, archivarla y remitir los registros a la Dirección Ejecutiva para su respectiva custodia.

IV. Entrevistar a la presunta víctima para hacer el registro del incidente o incidentes presentados, en orden cronológico, y para conocer el resultado esperado del proceso. El punto de contacto deberá diligenciar y usar como guía el Anexo 2. Formato para el registro de denuncia por acoso o discriminación, el cual quedará bajo custodia de la Dirección Ejecutiva una vez finalice todo el trámite de la misma.

V. Tomar las medidas pertinentes y necesarias para proteger a la presunta víctima.

VI. Analizar la información disponible y, de ser necesario, solicitar a la presunta víctima información complementaria de los hechos presentados, garantizándole sus derechos, el respeto a la dignidad humana y el cumplimiento del debido proceso.

VII. Entrevistar a el/la presunto/a agresor/a para socializar los hechos denunciados y darle la oportunidad de expresar su versión como garantía del debido proceso y la debida defensa, siempre y cuando esto no afecte los derechos de la presunta víctima. El registro de la entrevista se realizará en el Anexo 2 de la presente política.

VIII. Entrevistar a otras personas que sean relevantes para el desarrollo de la investigación, siempre y cuando esto no afecte los derechos de la presunta víctima. El registro de cada entrevista se realizará en el Anexo 2 de la presente política.

IX. Mantener un registro confidencial de todas las conversaciones, respetando las leyes de protección de datos aplicables.

X. Establecer un plan de acción que propenda por el restablecimiento de un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas vinculadas a la Corporación.

XI. Elaborar un informe en el que se detalle la investigación, las conclusiones y las posibles recomendaciones, el cual deberá ser enviado a la Dirección Ejecutiva para su respectiva custodia.

XII. Hacer un seguimiento para garantizar que se apliquen las recomendaciones, que el comportamiento haya cesado y que a la persona afectada se le hayan restablecido sus derechos.

XIII. Asegurarse que la presunta víctima es consciente que en todo momento puede plantear su denuncia ante las autoridades competentes, si así lo desea y conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

XIV. Garantizar la objetividad y la prontitud en la atención de los casos.

7.4. Sanciones y consecuencias

La discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual se configuran como faltas gravísimas. Se definirán las sanciones disciplinarias o consecuencias laborales pertinentes conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



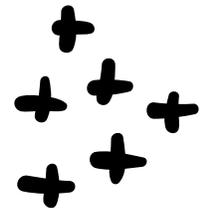
INTERPRETACIÓN

Transparencia por Colombia y las personas cobijadas por esta política interpretarán las condiciones consagradas en la misma y resolverán los casos particulares bajo lo establecido en la presente política. Las situaciones no previstas de forma expresa serán resueltas con base en el sentido general de la misma, con fundamento en las normas de la legislación colombiana y en observancia de los principios rectores y enfoques consagrados en la presente política.

El control en el cumplimiento de la presente política y su actualización estará a cargo de la Dirección Ejecutiva y de la Dirección Administrativa, Financiera y Desarrollo Organizacional de la Corporación.

Esta política reemplaza y deja sin efecto cualquier acuerdo o política preexistente en esta materia, verbal o escrita.





VIGENCIA

La Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación tendrá vigencia a partir del 01 de enero de 2023. Esta política será revisada cada dos años o menos, conforme a las necesidades y circunstancias de Transparencia por Colombia. Cualquier cambio en la política se realizará a través de una comunicación interna, mediante la cual se les informará a las personas destinatarias los cambios a que haya lugar, comunicación que hará parte integral de esta política. En caso que no haya lugar a variación alguna, no habrá lugar a realizar ningún tipo de notificación y la política continuará vigente hasta tanto lo considere la Corporación por períodos anuales.

Política aprobada por la Junta Directiva de la Corporación Transparencia por Colombia el día 10 de febrero de 2023.

ANEXO 1.

DEFINICIONES BÁSICAS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE TRANSPARENCIA POR COLOMBIA

Acción afirmativa: Medidas de trato preferencial, orientadas a garantizar la igualdad de resultados y compensar desventajas, exclusiones y discriminaciones históricas, estructurales y sistemáticas.

Acoso laboral: Como lo define la ley 1010 de 2006, “se entenderá por 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 del mismo”. La ley también señala que las modalidades de acoso laboral son:

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 trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir 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.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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.

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 trabajador⁵.

Acoso sexual: “Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (Organización Internacional del Trabajo). Algunos ejemplos de conductas que se pueden configurar como una forma de acoso laboral o acoso sexual son:

- “Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos, o miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a las personas y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla”.

5 Congreso de la República. Ley 1010 de 2006. Artículo 2. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1010_2006%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,de%20las%20relaciones%20de%20trabajo [Fecha de acceso: 19 de agosto de 2022]

Autocuidado: Asumir la responsabilidad sobre la salud física, emocional y psicológica de uno/a mismo/a. El autocuidado es un compromiso voluntario para promover un estilo de vida saludable y el bienestar propio.

Comunicación inclusiva: Incluye “los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso⁶.

Discapacidad: Es una condición que enfrentan las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo al interactuar con diversas barreras sociales, culturales, actitudinales y físicas que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Discriminación: Cualquier conducta encaminada a generar un trato desigual, injusto o denigrante hacia una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo. La discriminación también se presenta cuando se genera cualquier acto, expresión o política machista, racista, xenofóbico, capacitista, homofóbico, aporofóbico, entre otras manifestaciones discriminatorias que impiden o anulan el reconocimiento, los derechos y la igualdad real entre las personas.

Género: Es una construcción social, cultural e histórica que diferencia lo masculino, femenino y no binario y se atribuye a las personas por su sexo. El género configura relaciones de poder y reproduce expectativas de conducta, funciones y actividades consideradas como “apropiadas” para hombres y mujeres, condicionando los proyectos de vida, oportunidades y posibilidades.

Identidad de género: Se refiere a cómo los individuos se conciben a sí mismos en términos de género (ver definición de género). La identidad de género de una persona puede ser diferente o igual al sexo asignado en el nacimiento.

6 Procuraduría General de la Nación y Fondo de Población de Naciones Unidas -UNFA. 2019. Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual. Disponible en: https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/PREVENICIO%CC%81N%20ATENICIO%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf [Fecha de acceso: 5 de diciembre de 2022]

7 Asamblea General de las Naciones Unidas. 2006. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> [Fecha de acceso: 2 de agosto de 2022]

Interseccionalidad: Es la conjunción de dos o más categorías sociales, como la edad, el sexo, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la condición migratoria, la situación socioeconómica, la discapacidad y la etnia, entre otras.

Lenguaje inclusivo: Se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a una persona por motivos de raza, etnia, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, condición migratoria, idioma, religión, ideología política, creencia, discapacidad, situaciones de salud, estado civil, condición de embarazo, situación social y económica, y cualquier otro motivo.

LGBTIQ+: Es un acrónimo que se usa para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (transexuales y transgéneros), Intersexuales y Queer (término paraguas que se relaciona con las personas con orientación sexual o identidad de género que no se acoge a las reglas e imaginarios colectivos sobre la sexualidad y el género). El símbolo más (+) al final busca reconocer la diversidad y pluralidad de expresiones de sexualidad y de género.

Orientación sexual: Se refiere a la atracción sexual, romántica, erótica o amorosa de una persona por un género o sexo. Esta categoría incluye la homosexualidad, la heterosexualidad, la bisexualidad, la asexualidad, entre otras orientaciones sexuales.

Sexo: Es una etiqueta que se asigna con base en las hormonas, genes y partes del cuerpo (como los genitales) para describir el cuerpo de una persona como femenino o masculino. El sexo de algunas personas no encaja en las etiquetas binarias de lo masculino o femenino.

ANEXO 2.

FORMATO PARA EL REGISTRO DE DENUNCIA POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN TRANSPARENCIA POR COLOMBIA

Fecha de presentación de la denuncia: dd / mm / aa

Denuncia anónima

	Datos presunta víctima	Datos presunto/a agresor/a
Cargo		
Dirección a la que pertenece		

1. Registro de denuncia por:

- i. Acoso laboral
- ii. Acoso sexual
- iii. Discriminación

2. Registro del incidente o incidentes que motivan a la presunta víctima a presentar la denuncia: (descripción de cada incidente, en orden cronológico, incluyendo lugar y contexto de cada hecho).

3. Resultado esperado por la presunta víctima del proceso de investigación

4. Pruebas y/o testigos del incidente o incidentes descritos:

5. Datos de contacto de la presunta víctima:

6. Registro de la entrevista realizada al presunto/a agresor/a:

7. Registro de entrevistas realizadas a terceras personas:

