

## Centro Sociojurídico para la Defensa Territorial

### SIEMBRA

#### POLÍTICA DE BUEN TRATO

#### Convivencia en acción

Nombre de la política	Política de Buen Trato
Número de la política	3 de 11
Elaboración	Caja de Colores
Revisión	Primera revisión: noviembre de 2021, Viviana Tacha (Directora Ejecutiva) Segunda revisión: enero de 2022, Viviana Tacha (Directora Ejecutiva)
Aprobación definitiva	Comité Directivo (marzo de 2022)
Siguiente revisión	Enero 2023



## Contenido

1. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA.....	3
2. ALCANCE .....	3
3. MARCO NORMATIVO .....	3
4. ACUERDOS DE ENTENDIMIENTO .....	4
5. PREVENCIÓN .....	6
6. DETECCIÓN. HAGAMOS UN SEGUIMIENTO CONSTANTE .....	8
7. ATENCIÓN .....	8
8. CONVIVENCIA EN ACCIÓN .....	12
9. ANEXOS .....	14



## **1. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA**

Propiciar el buen trato y la convivencia armónica, a partir de la apropiación y uso de herramientas que permitan prevenir, detectar y atender situaciones de acoso, abuso y agresión, promoviendo el cuidado personal y el de otros y otras, como hábitos y principios fundamentales.

## **2. ALCANCE**

Todas las personas vinculadas a la organización: directivos, administrativos, trabajadores, contratistas, colaboradores y beneficiarios.

## **3. MARCO NORMATIVO**

El presente Protocolo está formulado en concordancia con la normativa colombiana vigente y las diferentes convenciones y declaraciones para la prevención, detección y atención de diversas formas de acoso, abuso, agresión y violencia, contempladas en los siguientes documentos:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer<sup>1</sup>.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer<sup>2</sup>.
- Convención sobre los derechos del niño<sup>3</sup>.
- Ley 599 de 2000 - Código Penal<sup>4</sup>.
- Ley 1098 de 2006 - Código de Infancia y Adolescencia<sup>5</sup>.
- Ley 1146 de 2007 - Prevención de violencia sexual y atención de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Ver: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

<sup>2</sup> Ver: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

<sup>3</sup> Ver: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/crc.aspx>

<sup>4</sup> Ver: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>

<sup>5</sup> Ver: [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_1098\\_2006.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm)

<sup>6</sup> Ver: [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1146\\_de\\_2007\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1146_de_2007_colombia.pdf)



- Ley 679 de 2001 – Estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual<sup>7</sup>.
- Ley 1257 de 2008 – Sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres<sup>8</sup>.
- Ley 1719 de 2014 - Acceso a la justicia de víctimas de violencia sexual<sup>9</sup>.
- Ley 1010 de 2006 – Acoso Laboral<sup>10</sup>.

## **4. ACUERDOS DE ENTENDIMIENTO**

### **4.1 Pilares**

- Autogestión: Capacidad de ser consciente de los propios pensamientos, sensaciones y emociones regulándolos de manera asertiva.
- Comunicación: Intercambio de información de forma verbal, paraverbal y no verbal.
- Empatía: Capacidad de comprender de forma objetiva y racional, los sentimientos y emociones de otra persona.
- Asertividad: Capacidad de entender, comunicar y defender las emociones propias, los derechos e ideas de manera adecuada, respetando las de los demás.
- Liderazgo: Actitud de hacer las cosas de una forma diferente orientando los propios comportamientos e inspirando los de otros al logro de objetivos trazados.

### **4.2 Círculo virtuoso**

- Prevención: Acciones que conducen a prepararse y evitar, de manera anticipada, posibles situaciones de maltrato, acoso, abuso o agresión.

<sup>7</sup> Ver: [http://www.oas.org/juridico/spanish/cyb\\_col\\_ley\\_679\\_2001.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/cyb_col_ley_679_2001.pdf)

<sup>8</sup> Ver: [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)

<sup>9</sup> Ver: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57716>

<sup>10</sup> Ver: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>



- **Detección:** Acciones que permiten visibilizar posibles situaciones de maltrato, acoso, abuso o agresión.
- **Atención:** Ruta para escuchar, acompañar, sanar y denunciar situaciones de maltrato, acoso, abuso o agresión.

### 4.3 Conceptos clave

- **Consentimiento:** Elegir con la información suficiente, la capacidad necesaria y libertad, si participar o no de una actividad o situación.
- **Acoso:**
  - **Sexual:** Insinuación no consentida o inapropiada de actos sexuales, con o sin una recompensa.
  - **Sexual verbal:** Comentarios, preguntas, bromas, invitaciones, demandas o condicionamientos de tipo sexual, no consentidos.
  - **Sexual no verbal:** Gestos, aproximaciones o insinuaciones de tipo sexual, no consentidos. Exhibición de contenidos sexuales sin consentimiento.
  - **Físico:** Tocamientos no consentidos, acercamientos o roces innecesarios. Abrazos o besos indeseados.
  - **Laboral:** Conductas persistentes y demostrables, ejercidas sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **Abuso:**
  - **Emocional:** Atacar al autoestima de otra persona para rebajarla y hacerla sentir inferior, deteriorarla psicológicamente. Esto se puede conseguir de muchas formas,



desde ataques verbales y ridiculización, hasta juegos mentales e ironías para confundir y poner en duda la cordura de la víctima.

- Espiritual: Implica el control o la manipulación de los intereses o prácticas religiosas de otra persona.
  - Físico: Implica el uso del cuerpo para asediar, castigar, dominar, contener, controlar o lesionar a otra persona.
  - Financiero: Implica el uso de recursos o bienes materiales para dominar, amenazar o controlar a otros.
  - Sexual: Acceso<sup>11</sup> al cuerpo de otra persona sin su consentimiento y sin uso de la intimidación o violencia. También si ocurre sobre los y las menores de edad, personas con alguna condición particular de carácter cognitivo, limitación física o adultos mayores; personas con mayor nivel de vulnerabilidad.
- **Agresión:**
- Sexual: Acceso al cuerpo de otra persona sin su consentimiento y mediante el uso de la intimidación o violencia.

## **5. PREVENCIÓN**

La transformación de los riesgos potenciales o "bolas de nieve" en oportunidades está en nuestras manos y es la mejor forma de prevenir avalanchas que pueden tener efectos devastadores.

**¿Cómo hacerlo? Aquí, cinco claves:**

### **5.1 Infórmate**

Apropiar información clave te da la posibilidad de desarrollar una nueva mirada y aproximarte de una forma diferente a las situaciones. Conoce la normatividad existente y los acuerdos de entendimiento.

---

<sup>11</sup> El término "acceso" se usa jurídicamente para hacer referencia al "acceso carnal". En el marco del presente Protocolo, implica cualquier tipo de acceso al cuerpo de otra persona, involucre o no penetración física.

## 5.2 Conecta contigo y con los demás

Estar consciente de tus respuestas fisiológicas y emocionales, creencias y pensamientos, te permite identificar cuándo estás frente a situaciones de riesgo o cuándo puedes estar ante la posibilidad de ser emisor de conductas de maltrato, ya sea voluntario o involuntario.

Ejercitar tu empatía, tal y como se ejercitan nuestros músculos, a fuerza de práctica, te permite entender a los demás, ponerte en su lugar, aunque actúen de formas que repruebas y saber qué apoyo puedes proporcionar.

## 5.3 Comunícate

Expresa siempre tus ideas, deseos, percepciones y pedidos de manera simple, clara, oportuna, empática y asertiva.

Haz un uso cuidadoso de tu lenguaje verbal, paraverbal y no verbal, teniendo siempre en cuenta a tu interlocutor, su estado anímico y su mirada del asunto que van a tratar.

No sobreentiendas ni asumas; en ocasiones, muchos de los conflictos interpersonales al interior de los equipos de trabajo solo habitan nuestras cabezas, no son reales.

## 5.4 Promueve el buen trato

Sé ejemplo aplicando los mínimos requeridos para un buen trato:

- Relaciónate de manera tranquila y respetuosa.
- No juzgues, siempre infórmate y ve a la fuente.
- Escucha con atención, respeto y una actitud dispuesta a los demás.
- Respeta los horarios y espacios personales.
- Valora y acoge las diferencias de pensamiento y de proceder.
- Pon en práctica tu empatía, conviértela en hechos concretos.
- Ocúpate a diario de gestionar tus emociones.

## 5.5 Establece tus límites personales

En ocasiones solemos normalizar ser emisores o receptores de conductas mínimas de maltrato, irrespeto, o que simplemente generan incomodidad. Por eso es importante que dejes claro, de manera asertiva y gentil, cuáles son tus límites, poniendo en práctica la empatía para conocer los límites de los demás y estableciendo acuerdos, incluso sobre asuntos que podrían parecer intrascendentes para ti o para los demás.



## **6. DETECCIÓN. HAGAMOS UN SEGUIMIENTO CONSTANTE**

Cuando estamos viviendo situaciones de maltrato, acoso, abuso o agresión, sufrimos afectaciones físicas, emocionales y psicológicas que se manifiestan a través de señales, las cuales debemos ejercitarnos en identificar.

Las reacciones son relativas a la subjetividad de cada persona y están mediadas por su contexto, educación y creencias. Por esto, se hace necesario hacer un registro secuencial de sensaciones, autopercebidas y observadas en otros, para validar si estamos o no frente a una situación de maltrato y asociarla a comportamientos emitidos por el posible acosador o agresor.

**¿Cómo hacerlo? Aquí, cinco claves:**

### **6.1 Presta atención a las señales del cuerpo**

Pon atención a tus reacciones fisiológicas y a las de las otras personas, el cuerpo habla: Latidos fuertes, sudoraciones, temblores, enrojecimiento de la piel, dolores injustificados, entre otras.

### **6.2 Presta atención a las emociones**

En ocasiones solo decimos sentirnos bien o mal, pero saber identificar cuándo tenemos miedo, ansiedad, frustración, tristeza, expectativa o incluso depresión, puede brindar alertas extremadamente útiles.

### **6.3 Presta atención a las conductas**

Presta atención a cambios de comportamiento, hábitos de sueño, alimentación, interacciones sociales, aislamiento, conversaciones, entre otros signos. Toda conducta tiene un origen.

### **6.4 Analiza conexiones**

Trata de identificar si las emociones y sensaciones que detectas en ti o en otros, realmente están relacionadas con el hecho y/o personas con las que se presenta la situación.

### **6.5 Mide niveles de impacto**

Analiza por qué la situación está teniendo ese nivel de impacto negativo en ti o en otros, y procura que al hacerlo, la honestidad, la objetividad y la empatía, prevalezcan sobre los prejuicios.

## **7. ATENCIÓN**





El presente Protocolo dispone de una ruta de atención para manejo de casos potenciales o manifiestos de maltrato, acoso o abuso al interior de la organización, el cual prevé que los reportes puedan hacerse a través de dos vías: i) directamente ante el Comité de Convivencia y Buen Trato o ii) ante un agente externo.

Estas dos vías son de libre elección para la persona en la situación no deseada, y pueden operar de manera simultánea.

### **7.1** Comité de Convivencia y de Buen Trato

Será el mismo Comité de Convivencia creado por el Reglamento Interno de Trabajo de SIEMBRA, y estará conformado por personas de la organización, dispuestas a escuchar, abordar los casos de manera imparcial, mediar para la construcción de acuerdos, hacer seguimiento, y, según su análisis de la situación, tomar las medidas y rutas que considere más apropiadas (Ver Anexo 1). En caso de ser necesario, este Comité llevará los casos a las instancias externas pertinentes (Ver Anexo 2):

- Ministerio de Trabajo.
- Ruta de Salud.
- Ruta legal.

Los reportes ante el Comité de Convivencia se presentarán de forma escrita.

### **7.2** Agente Externo

Equipo de profesionales psicosociales, trabajando bajo una sola coordinación operativa y técnica, capacitado para proporcionar apoyo y acompañamiento a la organización para el manejo de reportes y denuncias.

SIEMBRA recibe acompañamiento por parte de Caja de Colores, compañía consultora en asuntos psicosociales, comunicativos y de planeación estratégica, la cual ha dispuesto de un sitio web '[Diálogos que construyen](#)', que ofrece dos mecanismos de auto-observación a los que el equipo de SIEMBRA puede acceder de manera libre:

1. Encuesta periódica de clima laboral, la cual se responde en el siguiente link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKkyfrXvILDOnhTdnWytCXAsCI3eZHQVs\\_umEnMyUPrL9qcA/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKkyfrXvILDOnhTdnWytCXAsCI3eZHQVs_umEnMyUPrL9qcA/viewform).





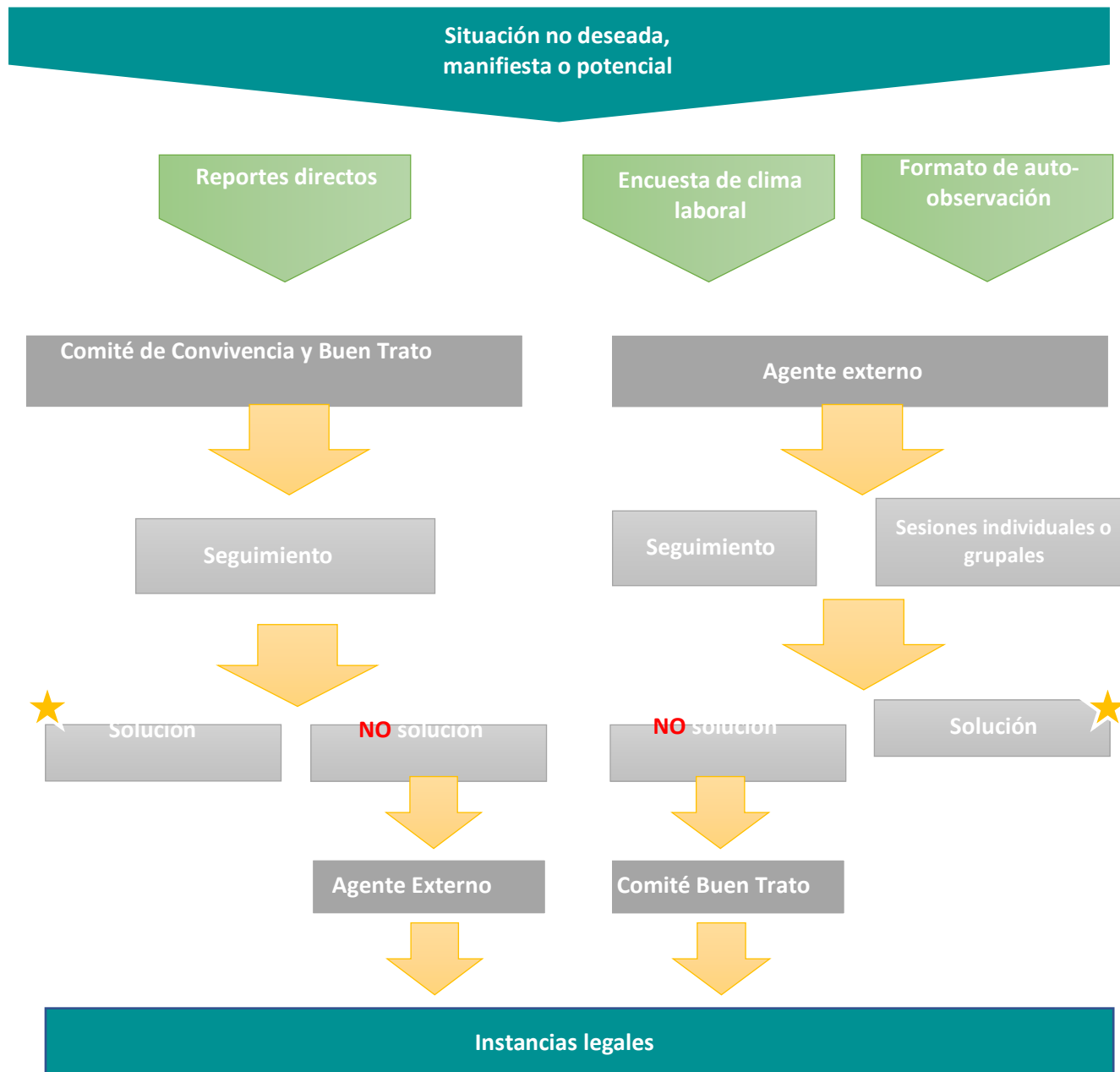
Caja de Colores compartirá con SIEMBRA los datos resultantes de manera porcentual, sin detalles sobre respuestas en particular y sin dar nombres, lo cual brindará al liderazgo una mirada sobre el clima laboral al interior de los equipos.

2. Formato de auto-observación para detección personal y privada de casos de acoso o abuso. Ver Anexo 3.

Además, la consultoría ofrece sesiones individuales o grupales de atención psicosocial, las cuales se pueden agendar a través de la página web, así como consultoría al Comité de Convivencia y Buen Trato, en aras de brindar herramientas prácticas y dejar capacidad instalada en la organización para el manejo, mediación y resolución de situaciones.



### Ruta de atención



## 8. CONVIVENCIA EN ACCIÓN

Como miembros de la organización y equipo de trabajo, hemos llegado a los siguientes consensos, que no sólo hacen nuestra convivencia más armónica y grata, sino que nos ayudan a prevenir situaciones de maltrato, acoso o abuso, así como problemas de sobrecarga laboral.

En SIEMBRA:

- Usamos los chats grupales para: coordinar el trabajo y las actividades y compartir información relevante de los procesos territoriales que se acompañan, en el horario de 8:00am a 6:00pm.
- Enviamos mensajes de chat directos o personales para: dinamizar y coordinar algo de manera rápida, resolver alguna duda concreta y/o impulsar una actividad entre las dos personas involucradas, en el horario de 8:00am a 6:00pm.
- Usamos las llamadas para: resolver dudas concretas de forma inmediata y urgente. Normalmente en el horario de 8:00am a 6:00pm; sin embargo, se pueden hacer llamadas fuera de este horario en caso de una situación grave o temas de seguridad. Algunas de estas excepciones están planteadas en el protocolo de viajes del Plan de Protección de SIEMBRA.
- Usamos los correos electrónicos para: compartir información, entregar documentos, convocar reuniones y para comunicaciones con terceros. Estos pueden ser enviados en cualquier momento, pero no se espera una respuesta si es por fuera del horario de 8:00 am a 6:00 pm.
- Interrumpimos los tiempos de descanso o vacaciones de alguien cuando: ocurre una situación excepcional que no se puede resolver sin esa persona. Se deben agotar todas las vías para solucionar la situación antes de contactar a la persona.
- Reconocemos los logros y esfuerzos de las personas y equipos así: haciendo un reconocimiento explícito a la persona en las reuniones de equipo.
- Antes de emitir juicios sobre el trabajo de las demás personas, nosotros: conversamos con la persona implicada para entender si hubo alguna dificultad concreta.



- Cuando nos sentimos ofendidos por algo que alguien dijo o hizo: lo comunicamos de manera oportuna a la persona implicada. Si hay controversia entre las personas, se debe activar la Ruta de Atención de este Protocolo.
- Cuando no logramos ponernos de acuerdo al respecto de un tema de trabajo: se eleva el caso a las coordinaciones para que se tome una decisión, y si no se resuelve, al Comité Directivo.
- Con motivo de los cumpleaños de las personas del equipo, en SIEMBRA: organizamos una celebración por trimestre.
- Realizamos las siguientes actividades periódicas para promover espacios lúdicos y recreativos, dedicados a fortalecer lazos entre los miembros del equipo de trabajo: celebración trimestral de cumpleaños, un compartir de un día a mitad de año y la actividad de cierre de año.
- No naturalizamos las siguientes "bolas de nieve" que pueden producirnos avalanchas relacionales, de ambiente laboral o de equidad: comportamientos dañinos sutiles que van desgastando la relación de convivencia, comportamientos que nos hagan sentir incómodos, imposición de decisiones o un lenguaje corporal agresivo.
- Sí naturalizamos las siguientes conductas y acciones cotidianas que fortalecen nuestro clima laboral y convivencia armónica: diálogo permanente, disposición al momento de comunicar y la autorreflexión.

## 9. ANEXOS

**Anexo 1:** Datos de contacto de personas encargadas de hacer cumplir esta política.

**Anexo 2:** Líneas de emergencia.

**Anexo 3:** Formato de auto-observación.



## Anexo 1: Datos de contacto de personas encargadas de hacer cumplir esta política

### Comité de Convivencia y Buen Trato

Miembro 1:	
Correo institucional:	
Teléfono:	
Miembro 2:	
Correo institucional:	
Teléfono:	
Miembro 3:	
Correo institucional:	
Teléfono:	

### Agente Externo

Organización:	Caja de Colores
Correo de contacto:	nicorojas@cajadecolores.co ximena.rojas@cajadecolores.co
Teléfono:	300 2069019



## Anexo 2: Líneas de emergencia

- Ministerio de Trabajo: 377 99 99 opción 2 / 018000 112518
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: 141
- Violencia contra mujeres: 155
- Escucha para hombres: 01800 423614





**Anexo 3: Formato de auto-observación**

FECHA	SUCESO	¿QUÉ SENTÍ?	SIGNOS CORPORALES