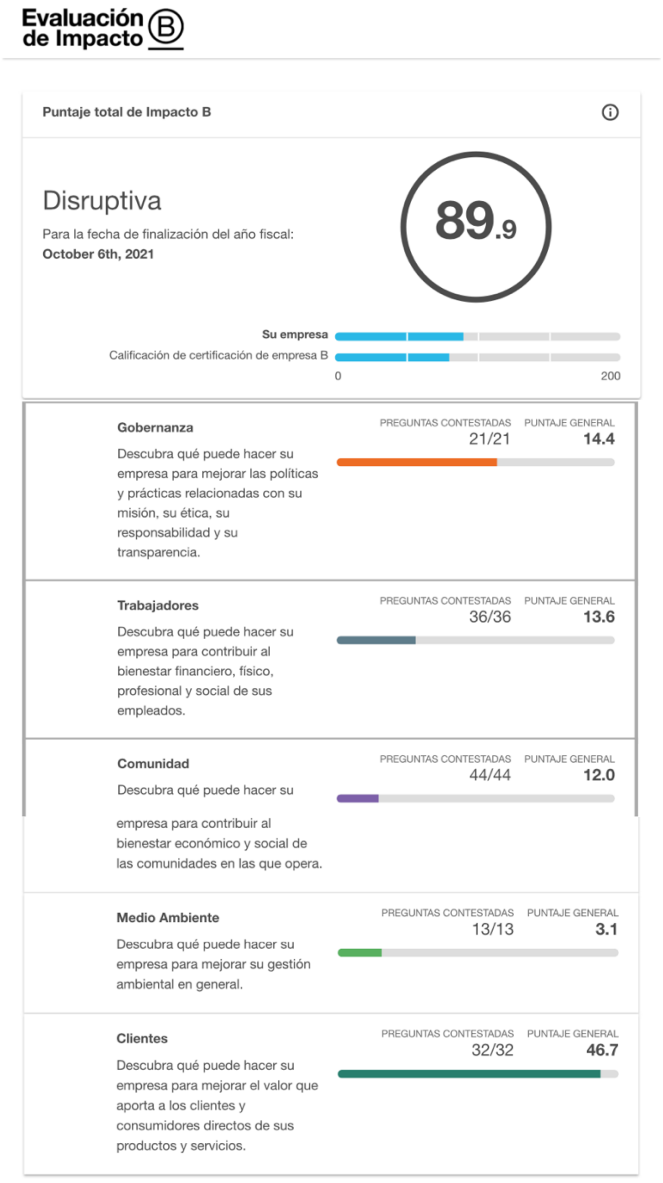
Reporte de gestión BIC

Estándar independiente

Para medir la evaluación del impacto de nuestra organización nos hemos basado en el estándar *B Corporation*.



Dimensiones BIC

Modelo de negocio

Como estrategia competitiva, hacemos parte de la iniciativa "Compra lo nuestro", esto nos garantiza encontrar micro o pequeñas empresas que le apuesten a la sostenibilidad social y ambiental, a nivel nacional.

Dentro del documento "Manual Disruptiva" se incorporó un apartado en donde tendrán prioridad de contratación aquellos proveedores y proveedoras que sean mujeres madres cabeza de familia, minorías étnicas, personas LGTBIQ+, entre otros.

Gobierno corporativo

Se desarrolló el "Manual Disruptiva", en el cual se plantea el objetivo de ser una organización horizontal, con un enfoque social y multidisciplinar. Para ello estructuramos la organización en torno a nuestros clientes, el equipo de trabajo y los proveedores con los que podamos crecer recíprocamente.

Adicionalmente se realizó el diseño del "Manual de convivencia laboral" en el cual se establece las conductas éticas básicas, estructurando estas conductas desde la prevención del acoso laboral mediante compromisos que la empresa hace hacia el equipo, compromisos dentro del equipo, compromisos con terceros y prevención del acoso sexual. Sumado a lo anterior se desarrolla una ruta de atención en dado caso que se llegue a presentar el incumplimiento de estos acuerdos.

Prácticas laborales

En el "Manual de Disruptiva" decidimos establecer las bases para una organización horizontal, creando la "Junta D" la cual permite involucrar a todas las personas en la toma de decisiones que afecten la empresa, como por ejemplo inversiones de próximos años, repartición de las utilidades, temas salariales, adquisición de acciones, entre otras.

Prácticas ambientales

Como se mencionó anteriormente tenemos como objetivo principal la sostenibilidad ambiental, esto quiere decir que mediante el desarrollo de nuestra actividad los materiales con los cuales se desarrollan los productos o servicios deben minimizar el impacto en el medio ambiente. En la actualidad se encuentra en desarrollo el manual para las buenas prácticas ambientales.

Prácticas con la comunidad

Tenemos como iniciativa ayudar a la sociedad civil, pequeñas empresas o emprendedores con sus ideas mediante nuestro conocimiento, por tal motivo en la página principal tenemos una sección destinada a personas naturales o Mypimes en donde les ayudaremos con la creación de marca o diseño de los productos. El objetivo es no cobrar o cobrar algo significativo para que las iniciativas tengan más fuerza al momento de iniciar o posicionarse.

Pedro David Mesa Alvarado
Gerente Disruptiva

Jennifer Espinel Acosta
Subgerente Disruptiva

Anexos

Anexo 1: Manual Disruptiva

Anexo 2: Manual de convivencia laboral

Anexo 3: Manual para la prevención y atención de las violencias de género

Manual Disruptiva

Tabla de contenido

Manual Disruptiva ..... *¡Error! Marcador no definido.*

1. Objetivo **2**
2. Empleabilidad **2**
3. Organización horizontal **3**

3.1 Representante legales: 3
3.2 Junta D 3
3.3 Ganancias 4
3.4 Área de I+D 5
3.5 Área de calidad 5
3.6 Área de proyectos 5
3.7 Área financiera 6

1. Objetivo

Disruptiva quiere ser una organización horizontal, con un enfoque social y multidisciplinar estimulando la creatividad y dinamizando las oportunidades. Para ello nos estructuramos como una empresa de triple impacto porque creemos en un proyecto en donde nuestros clientes, el equipo de trabajo y los proveedores podemos crecer de la mano.

Ser una empresa triple impacto es asumir la responsabilidad de construir sobre tres bases solidas:

1. Social: Creemos en el talento de las personas y que cada minuto que trabajan con Disruptiva se abren las posibilidades de aprender, mejorar su calidad de vida y cumplir sus metas.
   Queremos generar oportunidades a mujeres madres cabeza de familia, minorías que históricamente no han tenido las mismas oportunidades como personas afro, comunidad LGTBIQ+, campesinos, entre otros.
2. Ambiental: Los materiales que la naturaleza nos brinda para el desarrollo de productos o servicios, debemos utilizarlos de forma responsable con el fin de mitigar el impacto en el ciclo de vida del producto.
3. Económico: El crecimiento económico de Disruptiva no abarca la capitalización de las ganancias para solo unas personas, cada persona que trabaja en Disruptiva merece una parte de las ganancias ya que es su conocimiento, esfuerzo y tiempo el que hace crecer la organización.

Para logar lo anterior estableceremos unas premisas que harán de Disruptiva una empresa que genere oportunidades y sostenibilidad en el tiempo.

2. Empleabilidad

Como hemos descrito anteriormente Disruptiva es consiente de la falta de oportunidades históricas y actuales, por tal motivo queremos priorizar en la contratación a las siguientes personas:

- Madres cabeza de familia
- Personas Afro
- Personas LGTBIQ+

- Madres cabeza de familia
- Personas Afro
- Personas LGTBIQ+
- Personas campesinas
- Mujeres que hayan sufrido algún tipo de violencia o discriminación por género.
- Indígenas
- Personas jóvenes sin ningún grado de experiencia

Es importante aclarar que el orden en el que fueron escritos no representa ninguna prioridad uno sobre el otro.

3. Organización horizontal

3.1 Representante legales:

Son las personas que plasman de los papeles a la realidad a Disruptiva, esforzándose para crear una organización en el que las personas tengan nuevas oportunidades. Para lograr estos objetivos se comprometerán a:

- Hacer cumplir los distintos manuales desarrollados por Disruptiva.
- Ser transparentes con los ingresos generados por la empresa.
- Liderara la Junta D, la cual es la junta de todas las personas que trabajan en Disruptiva para tatar temas relevantes.
- Distribuir las distintas actividades según las capacidades de las personas.
- Estar pendiente de cualquier actividad ilícita como puede ser lavado de activos, narcotráfico o terrorismo.
- Liderar las distintas áreas de Disruptiva.
- Apoyo al personal en otras actividades extralaborales siempre y cuando cumplan con las responsabilidades asignadas por Disruptiva.

3.2 Junta D

Esta compuesta por todo el equipo de Disruptiva en donde se discutirán temas como:

- Inversiones en la infraestructura y herramientas necesarias para el buen y cómodo desarrollo de las actividades.
- Repartición de las ganancias según criterios establecidos en posteriores puntos.
- Planeación estratégica de la organización.
- Análisis DOFA de la organización.

3.3 Ganancias

Las ganancias, hablando técnicamente en la diferencia entre los ingresos generados y los costos necesarios para el sostenimiento de la organización. Disruptiva de igual forma tiene como definición el resultado del esfuerzo, ganas y conocimientos de todo el equipo para lograr una sostenibilidad y crecimiento de Disruptiva. Por tal motivo creemos que las ganancias son trabajadas para todo el equipo así que tenemos como motivación la repartición de las ganancias. Sin embargo, se establecerán consideraciones básicas para generar equidad y justicia en la repartición de estas ganancias:

a. La reunión de las ganancias solo se hará cuando toda la Junta D se encuentre reunida, a menos que una persona delegue de forma escrita la representación de un tercero que haga parte de la Junta D.
b. El primer tema a tocar es la inversión al bienestar laboral del equipo Disruptiva.
c. Se debe considerar personas contratistas, proveedoras o que realicen trabajo de cocreción que aportaran al crecimiento de Disruptiva.
d. Las personas que hacen parte de la Junta D deben partir del mismo porcentaje de ganancias, sin embargo, este porcentaje se reduce si:
    - Se inicia con una autoevaluación de las responsabilidades y el cumplimiento de las mismas.
    - Si la persona no cumple con sus responsabilidades.
    - Incurre en incumplimiento de los proyectos que afectan el nombre o ingresos de Disruptiva.
    - Por temas de índole personal no urgentes, los cuales sobrecargan a otra persona del equipo asumiendo sus responsabilidades. Se aclara que todos los derechos laborales legales, permisos como enfermedades (no

incapacitantes), salidas medicas, calamidades domesticas, etc. no afectan este porcentaje.

e. Cualquier incumplimiento a al Manual para la prevención y atención de las violencias de genero o Manual acoso laboral.
f. La reincidencia en el incumplimiento del horario laboral, reuniones o citas con proveedores.

Los anteriores puntos se consideran como penalidades porque incumple con una corresponsabilidad con el equipo de trabajo.

3.4 Área de I+D

Esta área es la encargada de hacer proyectos internos que cumplirán las siguientes tareas:

- Realizar proyectos de diseño social.
- Desarrollar proveedores que estén de acuerdo con los valores de Disruptiva.
- Búsqueda de alianzas publico-privadas o privada- privada para el desarrollo o financiación de los proyectos.
- Investigación de tendencias sociales y medioambientales.

3.5 Área de calidad

Esta área se encarga de garantizar que los productos o servicios:

- Satisfagan las necesidades del cliente
- Realizar el seguimiento al cumplimiento de los proyectos.
- Desarrollar y responder a las PQRS.
- Desarrollar estrategias de mejora continua.

3.6 Área de proyectos

Con el mayor flujo de trabajos de clientes externos, esta área se encarga de:

- Establecer las metodologías para el desarrollo de productos y servicios.
- Establecer relación directa con el cliente.
- Desarrollo de estrategias de promoción por redes sociales, web, etc.
- Evaluación de proyectos.
- Dentro de la contratación de proveedores se debe tener como prioridad la contratación de empresas manejadas por mujeres madres cabeza de familia, minorías étnicas o raciales, personas

con discapacidades permanentes, personas LGTBIQ+, entre otras.

3.7 Área financiera

Tiene la función de controlar todos los flujos económicos y fiscales necesarios para la sostenibilidad de la organización:

- Tener al día los pagos por ley.
- Responder por la contabilidad de la organización.
- Apoyar las evaluaciones económicas de los proyectos.
- Control de gastos.
- Evaluar las inversiones.

Manual de convivencia laboral

Tabla de contenido

Manual de convivencia laboral..... ¡Error! Marcador no definido.

1. Objetivos **2**
2. Alcance **2**
3. Políticas para la prevención del acoso laboral **2**
   - 3.1 Disruptiva se comprometa a: 3
   - 3.2 Compromisos del equipo: 3
   - 3.3 Compromisos con terceros: 4
   - 3.4 Normas generales de comportamiento 4
   - 3.5 Prevención del acoso laboral 5
4. Comité de Convivencia Laboral **6**
5. Sanciones **6**

1. Objetivos

a. Establecer los cimientos básicos de las conductas éticas, las cuales buscan consolidar una atmósfera de respeto y buen trato dentro de Disruptiva.
b. Generar una responsabilidad con el bienestar de las personas y el impacto que Disruptiva generará en la sociedad.
c. Generar una atmosfera creativa y de bienestar.
d. Mantener un enfoque ambientalmente sostenible, donde los productos y servicio desarrollados en Disruptiva minimicen los impactos negativos medioambientales.
e. Implementar mejora continua para mejorar la calidad de los productos y servicios que se presenten para los clientes (internos y externos) de Disruptiva.
f. Prevenir conductas inadecuadas que puedan afectar a terceras personas.

2. Alcance

Disruptiva se compromete a compartir este manual a todos los acores que intervengan en la cadena de valor como lo serán: proveedores, contratistas, clientes, asesores y consultores.

3. Políticas para la prevención del acoso laboral

Disruptiva se planta en la base de ser una empresa que quiere sentirse distinta y hacer las cosas distintas, por tal motivo queremos hacer el esfuerzo de eliminar todas aquellas practicas jerarquías que repriman el talento y éxito de todes nuetres colaboradores.

De igual forma, creemos en la igualdad de las oportunidades, así que vemos el equipo de trabajo como un engranaje que pueden mejorar el estilo y nivel de vida de cada una de las personas que trabaja con nosotres a la par del crecimiento de Disruptiva.

3.1 Disruptiva se comprometa a:

- Eliminar brechas salariales entre hombres y mujeres con cargos homólogos.
- Implementar condiciones de trabajo justas y dignas para el equipo.
- Implementar de forma oportuna y justa el Manual para la prevención y atención de las violencias de genero.
- Repartir de forma justa las cargas laborales entre el equipo de trabajo.
- Diseñar un ambiente laboral creativo y simbiótico para todo el equipo.
- Prevenir toda aquella discriminación por motivos de raza, religión, identidades de genero, o nacionalidad.
- Promover el trabajo en equipo y las buenas relaciones.
- Brindar dentro de las capacidades de la empresa los suministros y herramientas adicionales para el cuidado de su salud y el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Pagar oportunamente el salario, las prestaciones sociales y auxilios según lo expuesto por la ley.
- Realizar actividades de bienestar laboral.
- Respetar los tiempos laborales y ser flexibles a imprevistos familiares o personales.
- Respetar la individualidad de la persona por su ideología, forma de vestir o apariencia.
- Si alguna persona del equipo requiere de los espacios o herramientas que proporciona Disruptiva, puede pedirlo prestado para ser utilizado en proyectos o espacios personales.

3.2 Compromisos del equipo:

- Leer y comprometerse a no generar ningún tipo de acoso o discriminación descritas en el Manual para la prevención y atención de las violencias de genero.
- Exigirle a Disruptiva sus compromisos.
- Tener un lenguaje y comportamiento respetuoso con el quipo de trabajo, clientes, proveedores y todas aquellas personas con las que interactúe.
- Cumplir con el horario de las reuniones y horario laboral.

- Cumplir con las responsabilidades asignadas.
- Tener buen trato con todas las herramientas y suministros.
- Todo trabajo asignado y realizado con el nombre de Disruptiva, es propiedad de esta (Disruptiva).
- No divulgar información privada de la empresa a entes externos o a empleados cuyo cargo no requiera del conocimiento de la misma.
- Salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite oportuno a las quejas relacionadas con el acoso laboral.
- Ceder a la empresa los derechos patrimoniales de todo aquello que desarrolle o cree durante la vinculación laboral.

3.3 Compromisos con terceros:

- Respetar la individualidad de terceras personas por su ideología, forma de vestir o apariencia.
- Respetar y escuchar las ideas y opiniones del equipo.
- Informar de cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia que se presente dentro o fuera de la organización.
- Brindar un trato gentil, respetuoso y amable a las (los) compañeros de trabajo.
- No divulgar información privada y personal de los y las compañeras de trabajo.
- Respetar la intimidad, la privacidad y no utilizar las claves de ingreso de otros compañeros al sistema de la empresa.
- Evitar lanzar juicios y generar comentarios que pueden afectar al equipo de trabajo.
- Ser solidarios ante situaciones laborales o extra laborales con el fin de brindar apoyo para que la persona supere la situación.

3.4 Normas generales de comportamiento

- Saludar de manera amigable, los besos o abrazos deben ser consentidos por ambas partes.
- Pedir las cosas con amabilidad.
- No interrumpir a las personas que están hablando, si lo hace de forma reiterada con las mujeres se entenderá como un tipo de violencia de genero (men interrupted).

- Atender y respetar el conocimiento de las personas del equipo de trabajo. Dado el caso en el que un integrante hombre sepa poco de un tema y la mujer, por el contrario, es la 'experta' en el tema y el individuo explique o anule lo que la mujer dice, se considerará como violencia de genero (men explaining).
- Controlar el tono de voz.
- Mantener los puesto de trabajo ordenados y limpios.
- Imprimir solamente lo necesario.
- Depositar la basura en los lugares establecidos.
- Ser honestos y transparentes al momento de asumir errores.
- Hacer uso adecuado del la energía, agua y suministros.
- El consumo de bebidas alcohólicas se restringe solo a eventos especiales, sin alterar el ambiente laboral y cumpliendo con las responsabilidades asignadas (no se permitirá el exceso de alcohol).
- El consumo de tabaco por regulación estatal se debe hacer en espacios abiertos.
- El consumo de sustancia psicoactivas legales se deberán hacer en espacios abiertos y no puede afectar el cumpliendo con las responsabilidades asignadas.
- No se permitirá el excesos de bebidas alcohólicas o de sustancias psicoactivas legales.
- No se permite el consumo de sustancias psicoactivas no legales, dentro de las instalaciones.

3.5 Prevención del acoso laboral

Disruptiva no permitirá las siguientes actuaciones:

- Realizar comentarios descalificantes del trabajo profesional del equipo de cualquier persona que tenga relación con la empresa.
- Expresarse de manera ofensiva sobre compañeros de trabajo, utilizando palabras hirientes o cuestionando sobre origen familiar, raza, género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
- Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir de los compañeros de trabajo.

- Obligar al personal para que se haga un trabajo indebido que afecte al equipo y a Disruptiva.
- Descalificar y desprestigiar las actividades realizadas por otros, con mala intención.
- Denigrar las funciones y tareas del equipo de trabajo o proveedores.
- Tomar represalias sobre las personas que presenten una queja por cualquier tipo de conducta.
- Aislar o excluir a una persona por cualquier motivo.
- Generar daño psicológico a cualquier persona del equipo.
- Amenazar la vida o la familia de los y las trabajadoras.
- Ignorar y no dejar participar a una persona en actividades de la empresa.

4. Comité de Convivencia Laboral

Es un equipo de personas que debe ser conformada por un mínimo de dos personas y en donde el 50% o más de las personas que las conforman deben ser mujeres.

Este comité se reunirá en el momento en el que una persona o una tercera persona acuda a ellos por algún incumplimiento del presente manual.

El comité tiene la obligación de atender el problema de 1 a 2 días. El tiempo para la solución del incumplimiento dependerá del caso en sí, sin embargo debe ser lo más pronto posible.

Por último el comité tiene la obligación de mantener completa discreción de los casos. Las personas que incumplan con lo anterior deben salir del Comité de forma definitiva y no hablar sobre casos presentes y pasados de los cuales tengan conocimiento.

5. Sanciones

- Si el nivel del incumplimiento según el Comité de Convivencia Laboral, es de baja afectación, se reconvendrá de forma verbal a quien haya incumplido y se guiara al trabajador para corregir y no hacer reincidente su conducta.

- Si el nivel de incumplimiento según el Comité de Convivencia Laboral, es de mediana afectación se reconvendrá a la persona y se puede llegar a tomar decisiones como mover los espacios de trabajo, cambio de horario y se realizara un seguimiento a la persona.
- Si el nivel de incumplimiento, según el Comité de Convivencia Laboral, es de alta afectación se puede llegar a tomar la decision de despido por justa causa.
- La reincidencia de los incumplimientos se intervendrá verbalmente por parte del Comité de Convivencia Laboral, en donde se le mostrara cuáles son los incumplimientos en los que incurrió y realizar una reflexión de su situación. Sumado a lo anterior, la persona realizará un documento en el cual se compromete a mejorar y a la no reincidencia. Se realizará un seguimiento a esta persona por parte del Comité de Convivencia Laboral.
- A partir del tercer incumplimiento, el trabajador deberá producir y dictar talleres grupales de relaciones humanas, que permitan mejorar problemas comunes, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan las relaciones personales y laborales.
- De reincidir con la falta, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá para analizar la situación y definir las sanciones definitivas de acurdo con la gravedad del incumplimiento.

Manual para la prevención y atención de las violencias de género

Tabla de contenido

Manual para la prevención y atención de las violencias de género ..... *¡Error! Marcador no definido.*

1. Objetivo 2
2. La apuesta de Disruptiva 2
3. Definición de conceptos 2
   4. Prevención 3
5. Atención 3
   5.1 ¿Quien puede denunciar? 3
   5.2 Seguimiento y evaluación 4
   5.3 Descripción de conductas inapropiadas 4
   5.4 Procedimiento 6
7. Medidas cautelares 7
8. Sanciones disciplinarias 8
9. Documento compromiso de confidencialidad de las personas que conforman el Grupo PAG. 8
10. Formato denuncia formal 9

1. Objetivo

Para Disruptiva es muy importante la igualdad de oportunidades y el respeto entre cada una(o) de sus colaboradores, incluyendo toda la cadena de valor asociada a los procesos de diseño. Por este motivo se implementarán protocolos para la prevención y atención de las violencias de género, que permitan tener un espacio laboral sin discriminación ni desigualdad.

2. La apuesta de Disruptiva

Disruptiva se compromete a difundir con los(as) empleadas el presente manual en dónde se establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, igualdad y respeto, por ende no se permitirá ninguna clase de acoso sexual, discriminación por identidad de genero y discriminación por razón de sexo.

Queremos que Disruptiva no solo sea una empresa reconocida por la calidad de sus trabajos, sino que también sea una empresa sensible a discriminaciones históricas, abriendo la puerta a oportunidades, personas o grupos minoritarios que históricamente se les ha cerrado.

Por lo tanto, Disruptiva se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

3. Definición de conceptos

Acoso sexual: 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. (Colombia Art. 210-A CP).

Identidad de género: Es el auto reconocimiento que una persona hace de sí misma basada a partir de la construcción social, histórica y cultural de lo que se ha definido lo femenino, lo masculino o la transición entre ambos. (ONU Mujeres, 2017)

Acoso por razón de sexo: Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acto sexual violento: El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años. (Colombia Art. 206 CP).

4. Prevención

Lo más importante de este manual es prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación que se presente dentro o fuera de Disruptiva, ya que nosotres queremos que se interiorice, se haga consiente y se actué conforme a un respeto digno, para esto se establecen los siguientes métodos de prevención:

- Como parte de inducción al personal que se contrate se deberá leer y remitir digitalmente este manual.
- Se enviara vía correo electrónico a los proveedores y colaboradores el presente manual.
- Se incluirá dentro de las cotizaciones el rechazo o finalización de un contrato si se presentan acosos o discriminación a cualquier colaborador o colaboradora.
- Se realizara una alianza con la Secretaría de la Mujer de Bogotá para realizar capacitaciones bimestrales relacionadas con violencia, discriminación y acoso laboral o fuera de este.

5. Atención

5.1 ¿Quien puede denunciar?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

5.2 Seguimiento y evaluación

Se conformará un equipo llamado Grupo PAG conformado por mínimo el 50% de mujeres, el cual escuchara el caso y tomará las correspondientes determinaciones según el grado de intimidación, acoso, violencia o discriminación que se presente dentro o fuera de la jornada laboral.

Es importante aclarar, que este grupo de personas estarán disponible para asesorar a las personas que sufran de violencias de genero o discriminación en sus casas o vida personal.

5.3 Descripción de conductas inapropiadas

Para este punto se describe lo que se considera acoso sexual, discriminación por la identidad de género, acoso por razón de genero y acto sexual violento, con el fin de aterrizar y poner en contexto de forma clara los comportamientos y actitudes que no se permitirán en la empresa, o en las interacciones con las personas que pertenezcan a la cadena de valor, los cuales tendrán un protocolo de atención y sanción correspondientes.

Se considera para Disruptiva el acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación por identidad de genero y acto sexual violento aquellas conductas como:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes en redes sociales, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la trabajadora o el trabajador por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la

mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

- Interrupciones constantes cuando una mujer expone sus ideas (Men interrupted).
- La explicación o adaptación de las ideas de una mujer de forma repetitiva (Men explaining).
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explicitó o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer o intersexual.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas LGTBIQ+ (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales intersexuales, Queers y "+"cualquier otra minoría que no se sienta suficientemente representado con las siglas.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explicitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)

- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

(Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015)

Se aclara que no se limitan a las anteriores consideraciones, estas son algunas que surgen de distintas fuentes y experiencias más comunes. Si se presenta algún tipo de acoso o discriminación que no se encuentre descrito, no se excepta de las consecuencias posteriormente descritas en este manual.

5.4 Procedimiento

a. Procedimiento informal

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona del Grupo PAG tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta persona tiene un plazo de 2 a 3 días para convocar una reunión con el Grupo PAG para tramitar la denuncia en un plazo de 4 a 5 días.

Se nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la persona afectada, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En un plazo de tiempo de 6 a 7 días desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. La persona encargada de llevar el caso es la responsable de dirigirse directamente al acusado. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el Grupo PAG.

b. Procedimiento formal

Este procedimiento se utilizará en el caso en el que los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar al Grupo PAG. Si la denuncia se interpusiera ante un tercero, se debe remitir de forma inmediata al Grupo PAG, de 2 a 4 días.

Se activa una fase del "Representante", esto quiere decir que se nombra un representante el cual se encargara de realizar las pertinentes diligencias, pruebas y actuaciones que se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

La fase de representación finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para plantear las decisiones finales, las cuales deberán ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

El procedimiento se realizara a la mayor brevedad posible, para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso o discriminación y disminuir los posibles efectos sobre la victima.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento al Grupo PAG. Para finalizar es importante aclarar que todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta victima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecía en la misma.

6. Contenidos mínimos de la denuncia

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la victima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

7. Medidas cautelares

Se tomarán las siguientes medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la victima de la persona agresora:

- Cambio de puestos de trabajo.
- Cambio en el horario de trabajo.

- Realizar un seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.
- Poner a disposición de la victima, si así lo solicita, la atención con un profesional o con personal de la Secretaria de la Mujer.

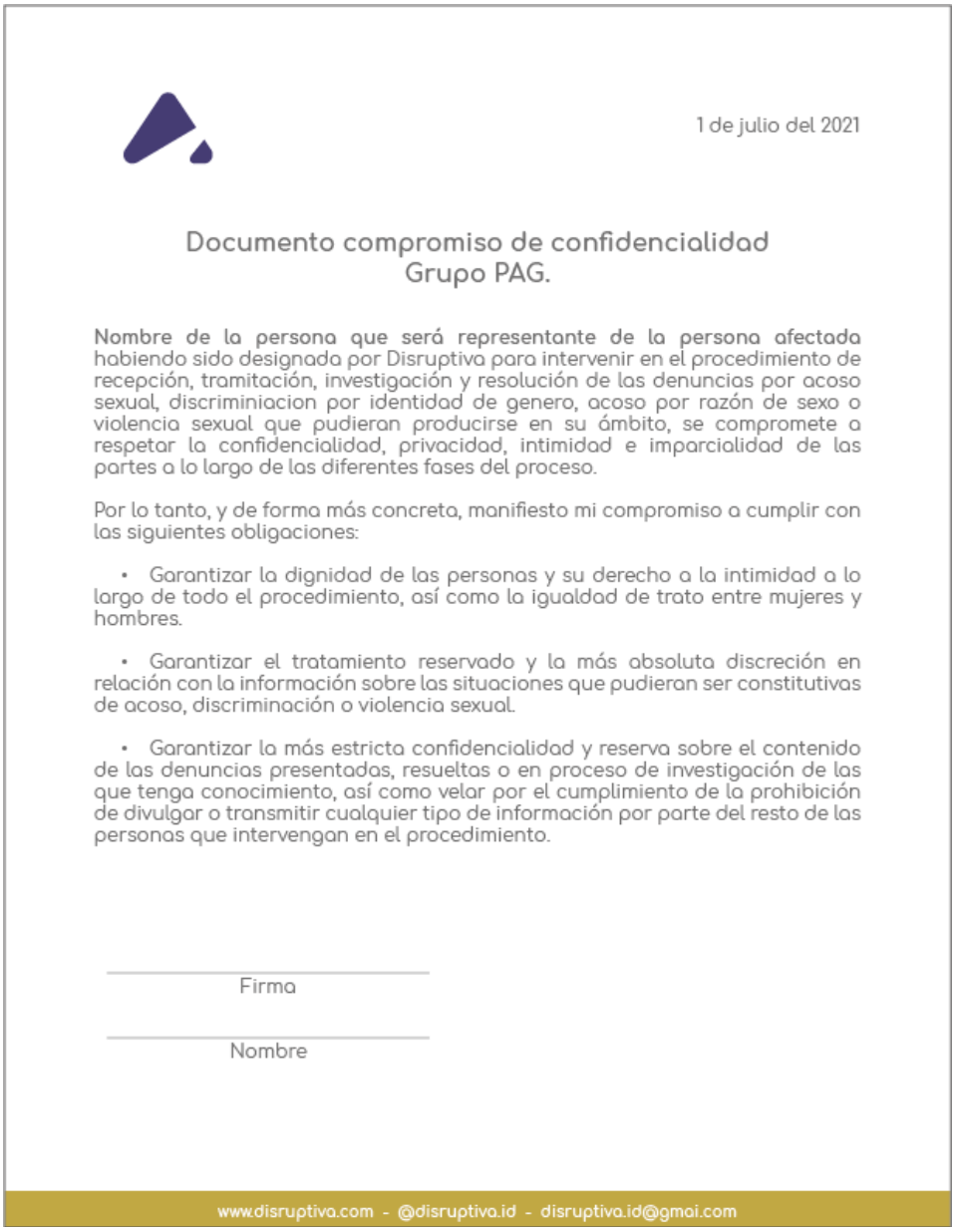
8. Sanciones disciplinarias

Disruptiva, en función de la gravedad de la actuación se contemplara las siguientes sanciones disciplinarias:

a. Despido disciplinario.
b. Suspensión de empleo y sueldo.
c. Cambio de turno de trabajo.
d. Cambio de espacio de trabajo.
e. Disminución en el porcentaje de las ganancias de la organización.
f. Cancelación del contrato con el proveedor.
g. Desvinculación del trabajo con el proveedor.
h. En el caso en que no se cumpla el respeto a la confidencialidad de los casos por parte de algún integrante del Grupo PAG, deberá salir inmediatamente del Grupo PAG, y según la incidencia en el caso, puede llegar hasta el despido disciplinario.

En caso de reincidencia de la conducta o subordinación de la persona afectada respecto a la persona agresora se optara por el despido disciplinario.

9. Documento compromiso de confidencialidad de las personas que conforman el Grupo PAG.



1 de julio del 2021

Documento compromiso de confidencialidad
Grupo PAG.

Nombre de la persona que será representante de la persona afectada habiendo sido designada por Disruptiva para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, discriminiacion por identidad de genero, acoso por razón de sexo o violencia sexual que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, discriminación o violencia sexual.

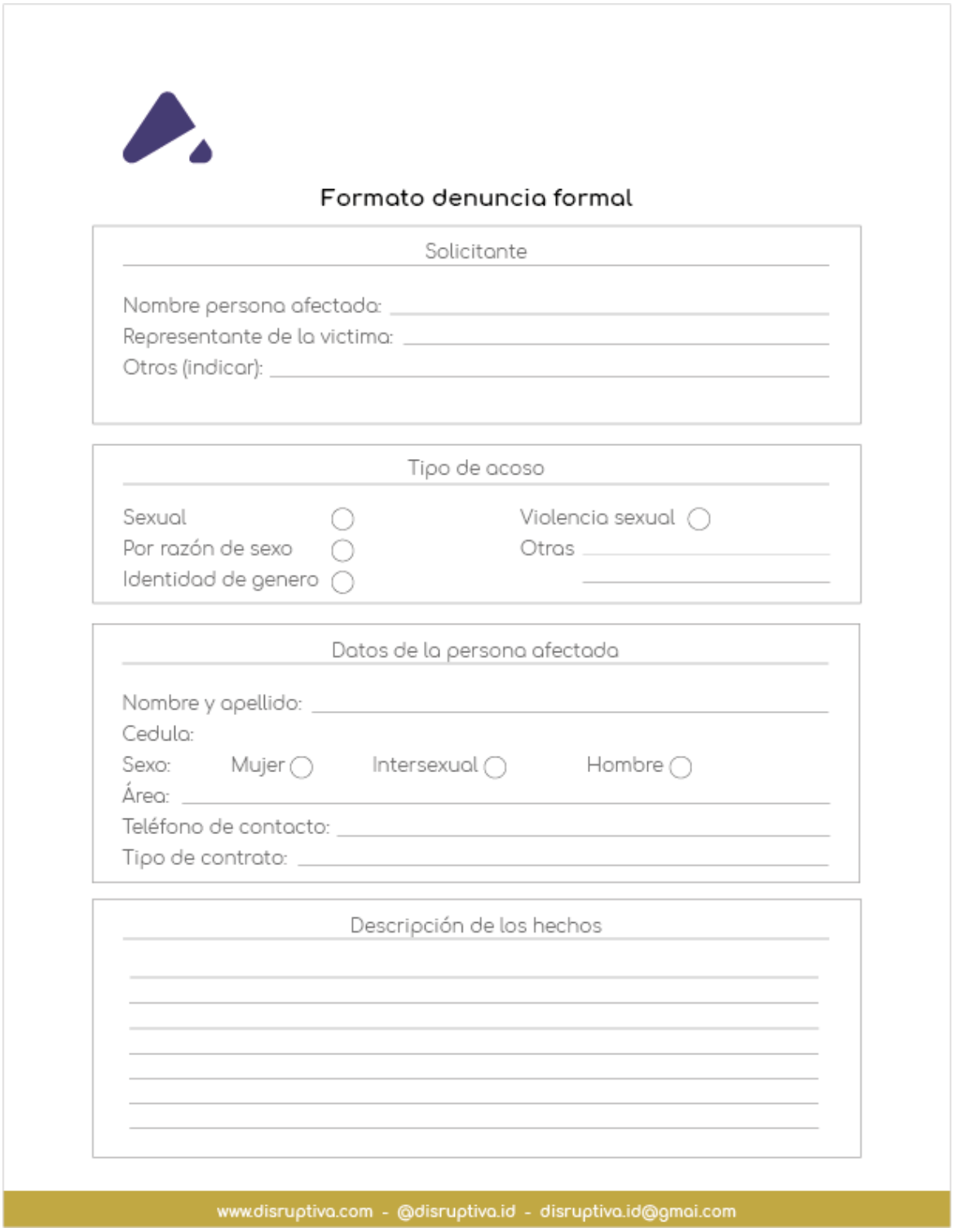
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Firma

Nombre

www.disruptiva.com - @disruptiva.id - disruptiva.id@gmai.com

10. Formato denuncia formal



Formato denuncia formal

Solicitante

Nombre persona afectada: _____

Representante de la victima: _____

Otros (indicar): _____

Tipo de acoso

Sexual ◯ Violencia sexual ◯

Por razón de sexo ◯ Otras _____

Identidad de genero ◯ _____

Datos de la persona afectada

Nombre y apellido: _____

Cedula:

Sexo: Mujer ◯ Intersexual ◯ Hombre ◯

Área: _____

Teléfono de contacto: _____

Tipo de contrato: _____

Descripción de los hechos

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

www.disruptiva.com - @disruptiva.id - disruptiva.id@gmai.com

Formato denuncia formal

En caso de ser testigo, describa los hechos:

En caso de ser testigo, describa los hechos:

Número de radicado: 001

Fecha:

Firma de la persona afectada

Fecha:

Nombre de las personas del Grupo PAG

Firma de las personas del Grupo PAG