

ELEMENTOS QUE SE DEBE TENER EN CUENTA PARA LA ELABORACIÓN DE UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO

1. Una declaración de compromiso de la alta dirección.
2. Definiciones y ejemplos de los distintos tipos de violencia y acoso en el trabajo y de las conductas y comportamientos inaceptables –incluidos los físicos, psicológicos y sexuales– de perpetradores internos y terceros.
3. Un breve resumen sobre el impacto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y cómo pueden tener efectos negativos en la fuerza de trabajo y la empresa.
4. Una declaración que indique que no se tolerará ninguna forma de violencia, conducta discriminatoria o de acoso hacia ningún trabajador, directivo, cliente, contratista o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, y que cualquiera que incurra en conductas o comportamientos de ese tipo será objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido.
5. Un resumen de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empresarios en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.
6. Un resumen de las medidas proactivas adoptadas por la empresa, incluidos un programa de prevención de la violencia y el acoso y la capacitación de directivos, supervisores y el personal.
7. Información sobre los procedimientos de queja e investigación, incluida la afirmación de que se actuará con prontitud frente a toda denuncia y queja relacionada con la violencia y el acoso.
8. Una cláusula que garantice que las investigaciones se llevarán a cabo de una manera justa y que toda la información recabada se tratará de manera estrictamente confidencial.
9. Medidas para proteger a los denunciantes, víctimas, testigos e informantes contra victimización o represalias.
10. Información sobre la manera en que se va a implementar, revisar y monitorear la política.

Fuente: *Adaptado de la Recomendación núm. 206 (párrafo 7 (a)-(g)); y ACAS, 2014, en Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas OIT.*