

Guía de orientación **a las empresas**

para la adopción de políticas, protocolos y ruta de
atención para la eliminación, prevención y atención
de casos de acoso sexual en el ámbito laboral

LEY 2365 DE 2024



Contenido

1. Justificación

2. Propósitos

3. Premisas

4. Marco laboral

5. Alcance

Esta guía aplica a todas las líneas, áreas, unidades de negocio, entidades, sucursales, sedes o centros de trabajo que integran tu empresa, grupo, organización, institución fundación o cooperativa, y se hace extensiva a todos los cargos y niveles, independientemente del tipo de contrato, la función o el rol que representa.

7. Del origen de la violencia de género y el acoso sexual

8. El concepto de la violencia de género y el acoso sexual

8.1. Violencia de género

8.2. Sexismo

9. El enfoque de género

10. Los estereotipos y roles de género

11. Los diferentes comportamientos que constituyen acoso sexual en el ambiente laboral.

12. Principios que subyacen la Ley 2365 de 2024.

13. La dependencia, área o comité llamado a conocer de la queja

Nada dice la Ley sobre cuál es el comité o dependencia llamada a conocer y dar trámite de las quejas por acoso sexual.

Modelo guía de protocolo para ser ajustado y complementado por las empresas

14. El protocolo de atención integral para las personas víctima de acoso sexual.

15. Conductas y calificación de las faltas que constituyen acoso de carácter enunciativo no exhaustivo acoso sexual.

15.1. Faltas graves

15.2. Faltas serias

15.3. Faltas leves

16. Ambientes que se entenderá que hacen parte del contexto laboral

17. Derechos de las víctimas

18. De los victimarios

19. De las entidades contratantes y los contratistas

20. De la queja

21. Procedimiento disciplinario

22. De los actos de prevención de la empresa.

23. Medidas de protección

23.1. Citas de referencia

La prevención del **acoso sexual y la violencia de género** en Colombia.



Justificación

Siguiendo a lo expuesto por el Doctor Luis Antonio Ibáñez en su libro **“El acoso sexual como delito”**, **pág. 38, citando a Escobar López, Edgar. (Ibáñez, 2022)** para el inicio de esta guía debemos empezar entendiendo que la sexualidad es parte de cada individuo o persona humana, y como tal, influye en gran medida en su comportamiento y en todos los ámbitos en los que este se involucra, y cuando adquiere carácter patológico puede ser fuente de conflictos.

En su mayoría estos ataques son de hombres a mujeres y se producen como consecuencia del desarrollo patriarcal y de la jerarquización que se ha venido dando desde el origen de la humanidad, que pareciera les da a los hombres abiertamente las posibilidades de abusar de las mujeres a través del poder que ostentan en los entornos laborales, entre otros espacios, obligando a las mujeres a participar en situaciones que violentan su derecho a la reproducción y libre sexualidad, bajo la amenaza de que perderán su trabajo, a no recibir los ascensos o beneficios a los que tiene derecho o simplemente a denigrarla y hacerla perder su sentido de dignidad, obligando a las víctimas, tanto los hombres como a las mujeres a guardar silencio ante lo que está viviendo.

En Colombia el caso más mediático que se conoció sobre acoso sexual en el trabajo tuvo lugar en el año 1993 siendo el actor al entonces director nacional de Coldeportes, Miguel Ángel Bermúdez, fue acusado de acoso sexual por María del Pilar Flórez, ex titular de la regional Santander, que a raíz del asunto perdió el empleo.

La ex directora de Coldeportes regional Santander aseguró que Bermúdez no la dejó en paz desde el momento de su nombramiento y que en varias ocasiones le hizo propuestas indecorosas, motivo por el cual perdió el empleo, y entabló demanda ante la Procuraduría Regional. Resaltado fuera del texto. (Redacción El Tiempo, 2024)

En el estudio realizado por Infobae en 2022 en el que se analizaron a 120 empresas colombianas, consultado el 10 de enero de 2025, se pudo identificar que el 42% de los casos tiene como protagonista a un compañero.

En este contexto es que debe analizarse la normativa y la obligatoriedad de poner el tema sobre la mesa y regular hacia el interior de cada empresa la forma como se adelantarán las acciones de prevención y de sanción que, conductas asumidas por lo general, como ya se dijo surgen de la creencia del poder que tienen los hombres solo por su origen jerarquizado que les “autoriza” a abusar de su poder en los entornos laborales, entre otros espacios, obligando a las mujeres a participar en situaciones que violentan su derecho a la reproducción y libre sexualidad, bajo la amenaza de que perderán su trabajo, a no recibir los ascensos o beneficios a los que tiene derecho o simplemente a denigrarla y hacerla perder su sentido de dignidad, obligando a las víctimas, tanto los hombres como a las mujeres a guardar silencio ante lo que está viviendo.

Con el fin de disminuir el impacto de estos comportamientos, en el tiempo reciente el Ministerio del Trabajo entró a regular el tema de prevención y sanción de la violencia de género y el acoso sexual a través de la circular 26 de 2023 con base en la cual se sacó **una guía para apoyar a las Empresas SURA en el desarrollo de los protocolos para la prevención del desarrollo de acciones constitutivas de acoso sexual**. Ahora, con la expedición de la Ley 2365 de 2024 expedida por el Congreso de la República debe esta guía ser modificada en razón de algunas formas nuevas de regular el tema.

Es así como en esta guía, basada en enfoque de género, **se visibiliza el riesgo de violencia que viven las mujeres, los hombres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral**, visto como una forma de contribuir a la prevención, atención e intervención de los actos y comportamientos que constituyen acoso sexual en las relaciones laborales, un ambiente en el que, como se ha dicho, el tema ha sido normalizado, invisibilizado, negado

y poco gestionado debido a varias razones, como el miedo a perder el trabajo, el desconocimiento de sus derechos que tienen las personas agredidas, la falta de mecanismos para su protección y la poca efectividad de las denuncias.

Dicho lo anterior, **desde ARL SURA te compartimos esta guía de acuerdo con lo estipulado en la circular 26 del 8 de marzo de 2023 y la Ley 2365 de 2024**, en las cuales se establecen los lineamientos que debemos acoger todos los actores para prevenir, atender e intervenir estos casos de violencia.

El protocolo que tu empresa desarrolle como resultado de la atención y el uso de esta guía, puede ser independiente y autónomo, o, también, puede ser incorporado como un capítulo especial del procedimiento para el manejo de los eventos de acoso laboral, un documento con el cual ya debe contar tu empresa de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.

Lo anterior, **teniendo en cuenta que se trata de procedimientos totalmente diferentes**.

Lo que sí debe quedar claro es que el desarrollo del protocolo interno por parte de las empresas no es una opción, es una obligación a la luz de las normas generales de prevención de riesgos laborales y específicamente de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 que a la letra señala en el numeral primero “Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones: crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida”.

Este protocolo debe ser compartido con tus colaboradores por medio de una política de declaración y compromiso de la alta dirección. Además, debes asegurar la mayor claridad posible frente a los pasos a seguir cuando se presenten actos y comportamientos que se constituyan como acoso sexual, así como las consecuencias que derivan estos.

La adopción del protocolo que aquí describimos es un paso indispensable para garantizar en tu empresa espacios de seguridad y salud mental, así como para acabar con el acoso como una forma de violencia en el trabajo, sin que se quiera decir con esto que sea lo único.

La experiencia ha demostrado que las raíces de esta clase de violencia son de tipo estructural, fundamentadas como ya se dijo en un sistema patriarcal que debe ser evidenciado, aceptado y gestionado. Recuerda, no se puede ver la violencia de género en abstracto ni acudir solamente a fuentes institucionales o a protocolos copiados o definidos solo por cumplir la Ley, esto dificulta el proceso de transformación requerido para abolir la violencia de género y el acoso sexual.

Se debe hablar del tema, se debe discutir y desarrollar cuatro acciones: reconocer, hacer, enseñar y actuar tal como lo proponen María Ximena Dávila Contreras y Nina Chaparro González en su libro *Acoso sexual*), entendiendo así que la violencia de género y el acoso sexual como manifestación de ella, es un problema que se ha venido aumentando y que debe ser gestionado. (Contreras & González, 2022)

La violencia de género y el acoso sexual son y han sido una realidad de décadas que ha sido caracterizada por el silencio de sus víctimas.

Se llegó el momento de hablar de esto.

Es por esto que ARL SURA tiene a disposición de sus empresas espacios de diálogo y socialización sobre el tema, en el entendido que, **siendo la empresa un lugar donde la violencia se produce, también puede ser un lugar dónde se enfrenta y desarma a través de procesos de promoción, prevención, educación y cuidado, formando personas conscientes y críticas de su derecho a una vida sexual y reproductiva libre.**

Por medio de esta guía queremos que nuestras empresas afiliadas a ARL SURA cuenten con un instrumento con los que tengan la capacidad de intervenir los casos de violencia de género y el acoso sexual y les procure elementos de juicio que les permita comprender la dimensión del problema, su origen y la forma de prevenirlo.



**2.**

Propósitos



Visibilizar el problema de la violencia de género y el acoso sexual.



Generar consciencia en el cambio de pensamiento que facilite la identificación de las causas.



Prevenir y sensibilizar en el desarrollo de actitudes sexistas que legitiman la violencia de género y el acoso sexual.



Aportar al entendimiento del origen de la violencia de género y el acoso sexual.



Orientar a las empresas en la elaboración de protocolos como medida preventiva para evitar los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.



Desarrollo de competencias blandas y habilidades especiales para los directivos, a los miembros del Comité de Convivencia Laboral y, en general, para todos los colaboradores, de manera que estas permitan prevenir el acoso laboral y sexual.



Entender los alcances de las disposiciones legales vigentes y en especial de la Ley 2365 de 2024.

**3.**

Premisas

La escritora Afroamericana Bell Hooks señala que “hablando del amor este no es solo un verbo; es la voluntad de contribuir a nuestro amor y el de la otra persona. Señala que el amor implica no solo cuidar o dar afecto sino una mezcla de varios ingredientes como atención, afecto, reconocimiento, respeto, compromiso, confianza, honestidad y comunicación sincera.” (Contreras & González, 2022)

Nuestra guía parte de la premisa de que existen en **las organizaciones actos que constituyen violencia de género y acoso sexual**, y que es por esta razón indispensable:

Reconocer

Hacer

Enseñar

Actuar

Para lo anterior, con una presentación previa del tema, **se desarrolla una propuesta de protocolo que contiene además del procedimiento, las rutas establecidas por la empresa de la mano de ARL SURA**, que pueden seguir las empresas afiliadas.

Para todos los efectos tengan en cuenta que:

- 1. Cada empresa tiene su identidad y realizará los ajustes y adaptaciones necesarias**, de acuerdo con sus particularidades, sin embargo, esta es solo una propuesta sugerida.
- 2. No reemplaza los mecanismos establecidos por la empresa** para la prevención del acoso laboral y, en particular, del acoso sexual en el ambiente laboral.
- 3. Las políticas y las estrategias de prevención e intervención de la violencia de género y el acoso sexual son de cada empresa**, no se pueden importar ni aplicarse sin contexto. Debe responder a las especificidades de cada empresa, a su contexto y medio, a sus grupos de interés, entre otras variables que incluyen las diferentes dependencias, la forma de organización laboral, los espacios en los que se trabaja, etc., reconociendo todos los potenciales actores de la violencia y el acoso.
- 4. Se deben tener en cuenta y analizar las variantes de victimización que pueden darse**, como por ejemplo la de superior a subalterno, la que se da entre iguales, la que se presenta con contratistas y la que ocurre con clientes.
- 5. La sensibilización y el compromiso de todas las áreas de la empresa (directivos, gerencias, colaboradores, clientes, todo el personal en general)**, es vital para el entendimiento de lo que son estas violencias y que dan origen entre otros al acoso sexual, y de paso dar lugar a la gestión de la eliminación de las discriminaciones por raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de factor discriminatorio en el ámbito laboral.

6. Por lo anterior, **los protocolos pasarán de ser el simple cumplimiento de un requisito legal y quedarse como un documento activo con vida** que expresa un deseo de presentarse como social y moralmente responsables a ser instrumentos de gestión, con vidas, con los que toda la comunidad y los grupos de interés se sienten protegidos. Para lograr esto, las empresas se harán cargo de la difusión, la sensibilización y la adopción de una posición vertical en contra de los casos de violencia de género y acoso sexual.

7. Para que las medidas de prevención, investigación y sanción de la violencia de género y el acoso sexual sean efectivas **debe darse aplicación de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 11 que a la letra señala como obligación del empleador** que la política interna de prevención se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

8. Para un resultado positivo de las estrategias de prevención, intervención y sanción, es recomendable **contar con cifras claras y encuestas de percepción de la violencia en cada empresa**, a través de las cuales se tenga un conocimiento claro del estado del arte en cada caso. Para este efecto, se les invita a que hagan uso del Convenio Prax para las empresas afiliadas a ARL SURA y hagan uso de los cursos y las evaluaciones soporte que dan respuesta a este tema. **Riesgo de violencia y acoso laboral**
www.prax.com.co

9. **Uno de los instrumentos más eficaces para el logro de ambientes sanos y seguros es la pedagogía**, por lo que las empresas deberán abrir espacios para educación en temas de género, diversidad, respeto a la diferencia que sea parte del desarrollo de la cultura del cuidado de una empresa SURA y todos los actores participen en las actividades.





Marco laboral

Norma	Contenido
Ley 1010 de 2006 del Congreso de la república	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1257 de 2008 del Congreso de la República	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente Resolución 652 de 2012.

Norma	Contenido
Ley 1719 de 2014	Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely).
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Sentencia T 140 de 2021 de la sala plena de la Corte Suprema de Justicia	DERECHOS A LA IGUALDAD MATERIAL, AL TRABAJO, A LA NO DISCRIMINACIÓN Y A VIVIR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS-Perspectiva de género en la atención de denuncias por agresión sexual en el entorno laboral.
Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos, y se dictan otras disposiciones.
Circular 26 de 2023	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Norma	Contenido
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Circular 55 de 2024	Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.



Esta guía aplica a todas las líneas, áreas, unidades de negocio, entidades, sucursales, sedes o centros de trabajo que integran tu empresa, grupo, organización, institución fundación o cooperativa, y se hace extensiva a todos los cargos y niveles, independientemente del tipo de contrato, la función o el rol que representa.

Para la aplicación de lo que aquí se presenta para el desarrollo de la guía, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024 según la cual la misma es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral. (Ley 2365/2024, art. 7)

Los ambientes que se entienden hacen parte del contexto laboral y por consiguiente dan paso a las denuncias, serán señalados en el capítulo del protocolo.





Grupos de especial protección

Mujeres

**Comunidad
LGTBIQ+**

Etnia

Longevidad.

*Personas en situación de
discapacidad o con discapacidad.*

Sin desconocer, como ya se dijo, que el acoso sexual también se presenta contra los hombres, teniendo en cuenta el enfoque de género que la jurisprudencia ha establecido a favor de las víctimas mujeres y de la comunidad LGTBI, con el conocimiento y apropiación de esta guía, tu empresa tendrá las herramientas necesarias para documentar el protocolo de prevención de acoso sexual, la violencia de género y la discriminación por razón de género en el ámbito laboral; y con la divulgación de esta podrás fortalecer la cultura de “No más violencia” dentro y fuera de los entornos de trabajo.

Como empleador debes asumir una posición vertical en contra de toda y cada una de las modalidades de violencia de género y el acoso sexual, al punto de lograr en todo el ambiente laboral, tanto el que se vive en las instalaciones como todo el que con él tiene por

que ver, al punto que se llegue a vivir en un escenario feminista sin violencia, entendiendo este como lo han dicho los colectivos de mujeres que han trabajado en pro del derecho de las mujeres y las comunidades LGTBQ+ y han sido citadas en el libro de acoso sexual en las universidades **“aquel en el que las mujeres no tienen temor de ser claras en lo que quieren, con la posibilidad de elegir sus relaciones erótico – afectivas, con la capacidad de ver a los hombres como iguales, sin miedo de redención”**. (Contreras & González, 2022)



Del origen de **la violencia de género y el acoso sexual**

La doctrina en general, los investigadores en particular concluyen que las causas de la violencia de género y el acoso sexual surge de una sociedad patriarcal en la que la jerarquización entre hombres y mujeres, sustentadas en conceptos sexistas daba por sentado el derecho de estos sobre ellas, generando las creencias aceptadas socialmente de que las mujeres tenían su sitio en casa, en las labores del cuidado con entrega sumisa y silenciosa a su marido, al paso que los hombres en su rol de dadores, estaban en la calle, eran quienes tenían el poder y decidían cuándo y cómo debían ser atendidos.

Estas marcadas actitudes sexistas dieron paso al régimen sexista, el que de acuerdo con las investigadoras Mónica Guerreño, Josué Luengo, Juan Manuel Moreno y Eloísa Guerrero en el libro Prevenir la violencia de género en la escuela – Programa para educar en la igualdad - (Molina, 2021), **da paso a grupos organizacionales que actúan de acuerdo con sesgo biológico, especialmente desde tres áreas:**

Cognitiva.

Creen que las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres generan automáticamente una diferencial social y psicológica.

Afectiva.

Se presenta una construcción sexista a partir de la exaltación del hombre sobre la mujer relegando a esta a segundo plano, lo que explica la relación de identidad masculina y la violencia de género como la tendencia de la mujer a sentirse culpable.

Conductual.

Consiste en llevar a la práctica el sexismo a través de conductas destructivas como discriminación y violencia.



El concepto de **la violencia de género y el acoso sexual**

1. Violencia de género

La violencia de género es un tipo de violencia que afecta a las personas según su género.

El término incluye todas las acciones que puedan causar daños en los ámbitos físico y psicológico, y se consideran tanto las acciones ocurridas en la intimidad como las que se generan públicamente.

El término no hace referencia únicamente a la violencia contra las mujeres. Aunque diversos estudios determinan que la población femenina es una de las más vulnerables, la noción de violencia de género abarca acciones negativas generadas sobre la base del género del afectado. (Daniela Rodríguez, 2024)

Esta violencia se considera una violación a los derechos humanos, y mujeres y miembros de la comunidad LGTBIQ+ suelen ser víctimas de forma más recurrente.

Este tipo de violencia puede manifestarse de muchas formas: discriminación en el trabajo, prostitución forzada, coerción por parte del Estado, acoso callejero e impunidad ante ataques perpetrados, entre muchas otras.

2. Sexismo

Se denomina sexismo a la discriminación que se ejerce sobre un individuo por su sexo. Esto quiere decir que la persona es discriminada en un cierto ámbito ya que se considera que su sexo, por sus características, resulta inferior al otro.

El sexismo, por lo tanto, es la discriminación basada en cuestiones de sexo o de género. El término también alude a los prejuicios y a los estereotipos que pesan sobre mujeres u hombres por las condiciones que se le atribuyen a cada sexo. Definición sexismo, [aquí](#)

El sexismo puede adoptar diferentes formas desde la misoginia, como máxima expresión del sexismo hostil hasta el sexismo benevolente por la cual se cree que las mujeres requieren un 100% de cubrimiento y es por eso por lo que los hombres se hacen cargo de ellas, conductas que todas van llevando a una desigualdad de género.

3. Acoso sexual

(La definición se establece en el capítulo del protocolo).



El enfoque de género

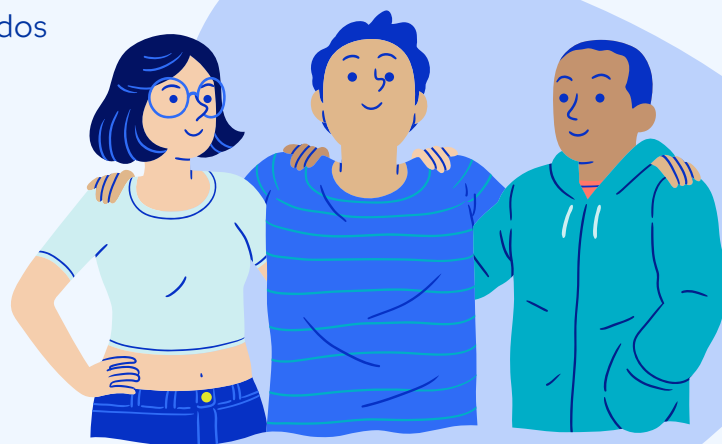
La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing resultantes, instan a todas las partes interesadas relacionadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las Naciones Unidas, estados miembros y actores de la sociedad civil, a tomar medidas en este sentido. Existen compromisos adicionales incluidos en el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General, la Declaración del Milenio y diversas resoluciones y decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Las conclusiones convenidas del ECOSOC de 1997 definían la incorporación de una perspectiva de género como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

Es con base en esta conclusión y en desarrollo de los principios que sustentan todas las normas de protección a las mujeres y a la comunidad LGTBI+ que se señala en el artículo 4 de la Ley 2365 de 2024 todas las medidas que se tomen serán regidas de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

(Unidas, 1999) (Ley 2365/2024, art.4)

(Decreto 1710/2020, art. 4)





10.

Los estereotipos y roles de género

Ya se dijo que desde la creación, **la desigualdad social se ha sustentado sobre factores biológicos, esto es sobre las diferencias anatómicas y biológicas que han dado paso a la estructuración de un orden social estratificado en el que las relaciones, los comportamientos, la satisfacción de necesidades dependen de esa jerarquía patriarcalmente fundada, no discutida.** Ejemplo de esto, se evidencia en la historia Colombiana en la que solo hasta el año 1945 las mujeres adquieren la ciudadanía y se requieren 9 años más para que en el año 1954, a partir de una reforma constitucional, las mujeres adquieren el derecho al voto, derecho que se hace efectivo el primero de diciembre de 1957, día en que no solo se aprobaron los acuerdos para crear el Frente Nacional, sino que por primera vez en la historia del País las mujeres acudieron a las urnas a ejercer su derecho al voto. Culminaba así un largo proceso de lucha por el reconocimiento de sus derechos civiles y políticos, y se abría una nueva oportunidad de participación y reivindicación de su papel en la sociedad. (Historia, 2018)

Estos estereotipos sustentados en las creencias de que cada uno de los sexos tenía unas funciones específicas limitadas, fueron guiando la conducta de las personas, generándose comportamientos asociados al sexo identificado y función de los roles de sexo. En el caso de los hombres, fue esta creencia la que generó en ellos la idea de poder sobre las mujeres y cosificación de esta por lo que estas no tenían libertad ni autonomía.





11.

Los diferentes comportamientos que constituyen acoso sexual en el ambiente laboral

Ya ha quedado dicho en donde se debe aceptar que se producen los actos que constituyen acoso sexual, **ahora revisemos algunos comportamientos que dan paso a este acto sancionado laboral y penalmente.**

-  **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual. En esta forma de acoso sexual lo que se califica es que estas representan lo que, los hombres piensan de las mujeres, lo que los hombres les desean hacer a las mujeres y a dónde creen los hombres que pertenecen las mujeres. En otras palabras, es la expresión de sus creencias.
-  **Físico:** violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios.
-  **No verbal:** miradas, gestos.
-  **Hostil:** ambientes insanos como consecuencia de la negativa de la víctima a las insinuaciones y pedimentos sexuales.



12.

Principios que subyacen la Ley 2365 de 2024

De conformidad con lo señalado en el artículo 8 de la Ley, la misma se rige por los siguientes principios los cuales invitamos a las empresas a estudiar, comprender y hacerlos vinculantes con sus protocolos.

Pro-persona y pro-víctima.

Este principio fue analizado por la Corte Constitucional en la sentencia C 438 del 203.

Entonces se dijo “El Estado colombiano, a través de los jueces y demás asociados, por estar fundado en el respeto de la dignidad humana (artículo 1 de la Constitución) y tener como fines garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes (artículo 2), tiene la obligación de preferir, cuando existan dos interpretaciones posibles de una disposición, la que más favorezca la dignidad humana.

Esta obligación se ha denominado por la doctrina y la jurisprudencia “principio de interpretación pro homine” o “pro-persona”. A este principio se ha referido esta

Corporación en los siguientes términos: “El principio de interpretación <pro homine>, impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional”. (Ley 2365/2024, art.8)

- **a) Igualdad.** Las mujeres (incluidas las niñas y las adolescentes) tienen el derecho al disfrute, en igualdad de condiciones, de las mismas oportunidades y los mismos derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales que los hombres, y poder llevar una vida libre de violencia y discriminación. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio y una garantía fundamental de las Naciones Unidas, siendo uno de los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas de 1945. (Unidas, 2021)
- **b) Justicia restaurativa.** La justicia restaurativa ofrece a las víctimas la posibilidad de recuperar su voz, no como víctimas sino como supervivientes. Muchas de ellas hablan de la necesidad de contar sus historias desde una posición de "supervivientes" de violencia sexual, no de "víctimas de violación". Generalmente, se presupone que sus vidas han quedado arruinadas, pero a través de los procesos restaurativos las víctimas pueden desafiar esta creencia. Este cambio de perspectiva de la narración es uno de los beneficios principales que se nombra cuando se habla de los resultados de los encuentros restaurativos. Muchas veces las víctimas quieren conocer al responsable del daño que han sufrido para poder obtener respuestas a sus preguntas: "¿Por qué lo hiciste?" "¿Por qué a mí?" "¿Volverás a hacerlo, a mí o a otra persona?" "¿Cuánto te arrepientes del sufrimiento que me has causado?". Un encuentro con el responsable puede ayudar en el proceso de recuperación de las víctimas y permitirles continuar con sus vidas. (Unidas, 2021)
- **c) Debido proceso.** Consagrado en el artículo 29 de la Constitución Nacional significa que nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso. (C.P./1991, art. 29)

d) Imparcialidad. La justicia se basa en la imparcialidad de las personas que intervienen legalmente en la resolución de la causa. Excepto las partes en sentido material, respecto a las cuales la parcialidad es condición esencial, todas las demás personas deben ser tan imparciales como sea posible y en razón directa de su influencia legal sobre el contenido de la Resolución.

e) Celeridad. 1. Adm. Principio del procedimiento administrativo que exige que este sea tramitado de manera dinámica, integrando en un solo acto todos los trámites que, por su naturaleza, admitan una impulsión simultánea y no sea obligado su cumplimiento sucesivo, evitando meros formalismos, a fin de que dicha tramitación se lleve a cabo sin retrasos innecesarios para llegar a la resolución en tiempo razonable. (Definición principio de celeridad, <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-celeridad>)

f) Confidencialidad. Regla que garantiza que determinada información solo es accesible a quienes están autorizados para obtenerla. (Definición principio de confidencialidad [aquí](#))

g) Prevención. Dicho principio tiene como fin el cuidado de la vida, valor supremo en nuestra estructura constitucional.

h) Justicia. Platón en la búsqueda de un concepto de justicia escogió “dar a cada cual lo que le corresponde” y también fue uno de los principios fundamentales consagrados por el jurisconsulto romano Ulpiano, que la definió de igual modo “Es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde”. Constante y perpetua, pues no debe ser ni por un tiempo ni para algunos.

Sócrates, maestro de Platón, decía que la justicia siempre obra con el bien y nunca debe aplicarse el mal, que dar a cada uno lo suyo no implica hacerles el bien a nuestros amigos y el daño a quienes son nuestros enemigos, pues esto haría que se tornen aún peores. El mal para Sócrates se remedia con el bien. (Hilda, s.f.)

• **i) Equidad de género.** La equidad de género es el principio que busca garantizar que todas las personas, sin importar su género, accedan a las mismas oportunidades y se les reconozcan los mismos derechos. Es un enfoque que busca identificar las necesidades específicas de cada grupo, con el objetivo de implementar medidas concretas que lleven a una igualdad real y justa. (Kiss, s.f.)

• **j) Libertad.** Es innegable que uno de los valores más trascendentales del ser humano es la libertad. Se podría definir siguiendo a Martínez Echeverri (1998), en los términos siguientes: “Es el estado de la persona que no es esclava y por tanto tiene la facultad de realizar algo por sí misma, por iniciativa propia” (p.339). En razón de esta definición, la libertad está en relación con la autodeterminación que, aunque lleva limitaciones de carácter ético representa la concepción de actuar en sentido político conforme a la ley del Estado. (María Rosa San Martín Soler, (s.f.))

• **k) Dignidad.** Es la cualidad con la que cuentan todos los seres humanos que le posibilita la capacidad de decidir por sí mismos, elegir su destino, actuar en consecuencia con sus deseos. Ser digno comprende ser lo mejor que uno puede ser con lo que tiene a su alcance. (Ingles, s.f.)

13. *La dependencia, **área o comité llamado a conocer de la queja***

Nada dice la Ley sobre cuál es el comité o dependencia llamada a conocer y dar trámite de las quejas por acoso sexual.

En razón de tratarse de casos de “acoso”, se podría pensar que la empresa define la dependencia, Comité o área encargada de dar trámite y gestionar las quejas.

Sin embargo, una detenida revisión de la Resolución 652 de 2012, nos hace descartar esa posibilidad con base en lo establecido en los numerales 4 y 5 del artículo 6 de esta norma, las que a la letra señalan como funciones del comité: (Resolución 652/2012, art 6)

“4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Por su parte la Ley 2365 es clara al establecer que uno de los derechos de las víctimas es el de la no confrontación con su agresor. Si la víctima está en su potestad de no ver, estar de frente de nuevo de su victimario, ¿cómo cumpliría el comité su función de amigable componedor, y conciliador.”

De otro lado, el acoso sexual es calificado además como delito cuando es producido con el agravante de la existencia de autoridad/jerarquía, como el incumplimiento de una obligación laboral que da paso a un proceso disciplinario y las sanciones que se determinan por ello, pero esas sanciones como el proceso disciplinario no pueden ser adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, dicho esto ¿Cuál sería el papel de este comité?



Modelo guía de protocolo para ser ajustado y complementado por las empresas



14.

El protocolo de atención integral para las personas víctima de acoso sexual

Definición de acoso sexual. Se entiende por tal todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia: universidades, instituciones universitarias, escuelas tecnológicas, instituciones tecnológicas e instituciones técnicas profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). (Ley 2365/ 2024, art.2)

Por su parte el artículo 1 del convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso sexual señala: (Convenio 190/2019, art.1)

- a) La expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género

**15.**

Conductas y calificación de las faltas que constituyen acoso –de carácter enunciativo no exhaustivo acoso sexual

Con el fin de que las empresas afiliadas tengan información de valor relacionada con la descripción de actos y acciones que constituyen acoso sexual en el trabajo y la forma en como las pueden gestionar desde lo administrativo, laboral y disciplinario, **en los siguientes puntos que son de carácter enunciativo no exhaustivo y no obligatorio, se propone una clasificación de los diferentes actos y comportamientos del acoso sexual**, para los efectos disciplinarios. Es solo una propuesta.



Faltas graves

- **Chantaje sexual**, es decir, condicionar el acceso al empleo, a una condición de empleo o el mantenimiento del empleo, a la aceptación de un favor de contenido sexual, independientemente de si la amenaza implícita o explícita en ese condicionamiento no se cumpla de forma efectiva.
- **La adopción de represalias y/o intimidación** contra las personas que denuncien, presencien, colaboren o participen en investigaciones de acoso.
- **La eliminación de pruebas o pruebas**

de acoso o cualquier forma de obstrucción del proceso de investigación de dicho acoso.

- **Las agresiones físicas** de naturaleza sexual o basadas en el sexo.
- **Los hechos constitutivos de delito** previa sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- **El acoso sexista**, es decir, la creación consciente o inconsciente de un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista.

Faltas serias

- **Invitaciones impúdicas o**

comprometedoras cuando la persona objeto de estas haya dejado claro que no son deseadas o apropiadas, o cuando la libertad para expresar su verdadero sentir esté coartada.

- **Realización de descalificaciones**

públicas y reiteradas de la persona y su trabajo basadas en su sexo, orientación sexual o por la no correspondencia de insinuaciones o proposiciones de naturaleza sexual.

- **Comentarios continuos y humillantes**

sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual.

- **La emisión de órdenes humillantes o**

contradictorias y por tanto de imposible cumplimiento por razón de su sexo, por no corresponder insinuaciones o proposiciones sexuales, o por causa de su orientación sexual.

- **La orden de aislar e incomunicar a una**

persona por razón de su sexo, por no corresponder insinuaciones o proposiciones sexuales o por su orientación sexual.

- **Actitudes que supongan una vigilancia**

extrema y continuada por razón de su sexo u orientación sexual.

- **Dar preferencias inapropiadas** basadas

en el interés sexual por una persona.

- **Obligar a realizar actividades no**

propias de sus funciones por discriminación, por razón de sexo o como represalia por rechazar proposiciones de naturaleza sexual.

- **Gestos obscenos, silbidos o miradas**

impúdicas, pellizcos, apretones, roces y/o contactos físicos no solicitados con contenido o intención sexual.

- **Observar de manera clandestina a**

personas en lugares reservados como los baños, carpas entre otros.

- **Arrinconar o buscar deliberadamente**

quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

- **Cualquier otra actuación del mismo**

grado de gravedad, relacionada con el ámbito de aplicación de este protocolo.

Faltas leves

Estos actos se consideran falta leve cuando sean cometidos por primera vez. Si se repiten constituirá falta grave.

- **Bromas sexuales o inapropiadas**, con intenciones sexuales.
- **Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos** sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- **Invitaciones o presiones** para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- **Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales** no consentidos.
- **Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio**, físico o virtual, de carácter sexual.
- **Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente** explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- **Difusión de información y/o rumores** sobre la vida sexual de las personas.
- **Realizar exclamaciones** con alusión a prácticas eróticas.



16.

Ambientes que se entenderá **que hacen parte del contexto laboral**

Independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. **Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:**

- **a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual** en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

- **b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada** en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- **c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados** con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- **d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada** en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- **e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada** en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- **f) En el alojamiento proporcionado por el empleador,** cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, **se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral**, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.



17.

Derechos de las víctimas

En el artículo 5 la Ley 2365 es clara en determinar que una persona que es víctima de acoso sexual tiene derecho entre otros, a: **(Ley 2365/2024, art.5)**

- | | | |
|---------------------------------------|---|---|
| I. Ser tratada con dignidad. | VI. Acceso efectivo a la justicia. | X. La no violencia institucional. |
| II. La intimidad. | VII. La reparación. | XI. La protección frente a eventuales retaliaciones. |
| III. Confidencialidad. | VIII. La no repetición. | XII. La no confrontación con su agresor. |
| IV. Libertad de expression. | IX. La no revictimización. | |
| V. Atención integral en salud. | | |

De estos derechos resaltamos, sin ser la intención quitarles la importancia a los otros, los de no revictimización, la no violencia institucional y la no confrontación con el agresor.

Con el objetivo de evitar la violencia institucional, es la misma Ley la que le establece en el artículo 10 de la misma, una obligación específica sobre la misma y es la de abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

Adicionalmente las víctimas tendrán derecho, de acuerdo con el **artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías: (Ley 2365/2024, art.13)**

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las administradoras de riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica, lo cual se hace a través de la línea de atención de salud mental de SURA, comunicándose con el número _____ Ver anexo al final
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad, para lo cual deben apoyarse en lo que se ha establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en especial a la calificación de las faltas y al debido proceso. **Adicional a lo anterior, las víctimas tienen derecho a:**

- a) Que se crea en su relato
- b) Que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.

c) Que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.

Teniendo como antecedente la Ley 1010, que consagra a favor de la víctima y/o de los testigos la estabilidad laboral reforzada, lo que significa que a estas se les debe garantizar la continuidad de la vinculación laboral o de prestación de servicios según el caso. Esto es, derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación. (Ley 1010/2006, art.10).

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. (Ley 1010/2006, art.11).

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si desde que se ha colocado la queja y se define que si hay indicios del acoso sexual, el empleador decide dar por terminado el contrato, se presume que la causa de la terminación ha sido la queja y corresponde al empleador probar lo contrario.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia. (Ley 1010/2006, art.11).

Lo primero que se debe hacer ante una acusación de acoso sexual es cuidar a esa víctima, escucharla, creerle, protegerla y apoyarla en la reparación.

El otro aspecto que se resalta en estas obligaciones del empleador y que se hace prioritario en estos casos es el de dar a la víctima apoyo psicosocial y emocional. Para efecto, SURA ha dispuesto de la Línea de Atención en Salud mental. (Ver anexo final),



18. De los victimarios

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2365 de 2024 las personas investigadas tienen los siguientes derechos, entre otros: **(Ley 2365/2024, art.6)**

- I. La presunción de inocencia.
- II. La imparcialidad de las autoridades competentes.
- III. La información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.



19.

De las entidades contratantes y los contratistas

Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en el presente protocolo.

Como medida preventiva con respecto a los contratistas, **se establece que en el texto de sus contratos se incluirán cláusulas que incluyan:**

- 1. Incorporación de la definición** de acoso sexual contenida en la presente ley.
- 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja,** investigación y atención de los casos de acoso sexual.
- 3. Establecimiento de mecanismos de atención integral** a las víctimas, restablecimiento de derechos.
- 4. La imposición de las sanciones** descritas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007.
- 5. Medidas preventivas y pedagógicas** consagradas en la presente ley y en la Ley 1010 de 2006. (Ley 1010/2006, art.9)



20.

De la queja

1.



La persona que se considera ha sido acosada sexualmente o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la dependencia determinada por la entidad para el manejo de las quejas de acoso sexual en dónde presentará la queja a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

2.



La queja podrá ser interpuesta **contra las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral.**

La empresa debe establecer el protocolo y el manejo que se le dará a la queja cuando estas son interpuestas, no por la persona afectada, sino por un tercero. En esos casos proponemos sea llamada la víctima y se le pongan en conocimiento sus derechos, entre ellos los de denunciar al victimario penalmente si es su superior y la asistencia de la línea de atención emocional y psicológica. Si la empresa tiene los indicios suficientes y/o las pruebas de los hechos, podrá llamar a descargos al presunto acosador.



21.

Del contexto laboral

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.}
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley. (Ley 2365/2024, art.7).



22.

Del manejo de la queja

1. Recibida la queja e identificada al menos sumariamente la existencia del acoso sexual, el área (la encargada del manejo) junto con el jefe inmediato de la víctima, procederán a determinar la separación del afectado de su presunto acosador, mediante el cambio de puesto de trabajo si es del caso, el envío a casa del teletrabajador u otra alternativa que sea viable y no afecte la dignidad y los derechos de la víctima.
2. La misma área procederá a informar a la víctima sobre su derecho de presentar la queja ante la fiscalía, así como la posibilidad de que la empresa remita la queja a esa entidad directamente, si ella lo solicita.

- 3.** El área encargada **procederá a iniciar la investigación de los hechos**, citando a la víctima si se hace necesario para aclarar las condiciones de tiempo y lugar.
- 4.** Si la queja ha sido puesta por un tercero, **siempre habrá lugar al interrogatorio de la presunta víctima con el fin de confirmar lo dicho por el tercero y tener claridad respecto** a los hechos y las condiciones de tiempo, modo y lugar y especificarle su derecho de hacer la queja oficialmente, llamando a la línea de atención ARL SURA.
- 5.** El área encargada **abrirá el proceso disciplinario contra el presunto victimario** de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 6.** Terminado el proceso disciplinario **se tomarán las decisiones a que haya lugar de conformidad con la conducta asumida por éste**, lo probado y las consecuencias.
- 7.** En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad **pública o privada**, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.



23.

Procedimiento disciplinario

Aplica para las empresas del sector público en las que de acuerdo con el artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, se tiene:

Artículo 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.

- 1.** Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
- 2.** Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
- 3.** Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
- 4.** Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.

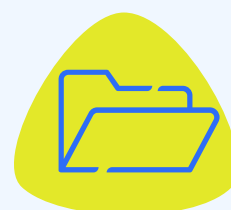
5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

Cuando el empleador involucrado sea una entidad del sector público, debe tenerse en cuenta que en estos eventos se deberá dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 19 de la misma Ley 2365 que a la letra dice **“Artículo 160a. Aplicación de enfoque diferencial e interseccional**

para la valoración probatoria en los casos de acoso sexual”. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en el artículo 53 numeral 5 en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

1. Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.
3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 del presente Código General Disciplinario. (Ley 1952 /2019, art.53)



**24.**

De los actos de prevención de la empresa

La empresa implementará las siguientes medidas de prevención, **con el fin de erradicar cualquier comportamiento de acoso sexual** y por razones de género en el ámbito laboral.

Divulgación de la política y el protocolo

-----difundirá este protocolo a través de los distintos medios de comunicación interna de los que dispone a todos los niveles de la empresa.

Campañas de sensibilización

Cada vez que se presente un caso de acoso sexual y en todo caso anualmente, **la empresa realizará, una campaña de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero frente al acoso sexual y la violencia** por razones de género en el entorno laboral, las conductas consideradas como tales, según el presente protocolo, las conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, y sobre el procedimiento o ruta para la atención de casos del presente protocolo.

Capacitación

Se realizarán sesiones de capacitación a todo el personal que incluyen los temas de discriminación y las múltiples facetas de la violencia. Mencionando qué es la violencia y por qué nadie tiene derecho de pasar por encima del otro. Una pedagogía que permita poner sobre la mesa las bases de la socialización de la gravedad del tema y la actualización de este.

**25.**

Medidas de protección

En función de las circunstancias individuales, se considerarán y aplicarán algunas o todas las siguientes **medidas de protección para las personas que presenten una denuncia de infracción de cualquiera de las conductas incluidas en esta política:**

Distanciamiento inmediato.

Son medidas de distanciamiento inmediato el cambio de horario laboral, la reubicación en el lugar de trabajo, la modificación de espacios físicos o laborales, o cualquier otra medida similar que permita a la persona que presenta la queja por conductas de acoso sexual o violencia por razones de género, distanciarse de su posible agresor.

Atención psicológica y psicosocial

Cuando se considere oportuno, **la empresa proporcionará atención psicológica mediante el apoyo** de psicólogos designados por la ARL.

Asistencia Jurídica

A través de cualquier medio, que puede ser un folleto, **la empresa debe informar a la víctima su derecho de colocar la denuncia penal.**

Esta información debe contener las especificaciones del sitio en donde se coloca esa denuncia, de los diferentes delitos que se pueden tipificar alrededor de lo que sucede, teniendo en cuenta la forma como está definida cada tipo penal así:

Artículo 210-A. 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Son los verbos rectores de este delito:

- **Acosar.** En materia penal es entendida como la conducta repetida, realizada intencionalmente por cualquier medio y que no cesa pese a que la persona afectada ha demostrado su inconformidad.
- **Perseguir.** Jurídicamente no se refiere exclusivamente al acto físico de seguir a alguien en movimiento (como podría entenderse de forma coloquial), sino a un comportamiento continuado que invade la privacidad o libertad de la persona de manera constante y repetitiva.
- **Hostigar.** Se refiere a un comportamiento reiterado e intrusivo que tiene como objetivo molestar, intimidar o perturbar a otra persona de manera agresiva o invasiva.

En el ámbito penal, el hostigamiento puede implicar acciones repetidas que generan un estado de inseguridad, angustia o temor en la víctima, violando su derecho a la intimidad, libertad y tranquilidad.

- **Asediar física o verbalmente.** Asediar, también conocido jurídicamente como acoso o persecución, se refiere a las conductas que en forma invasiva, repetida y molesta están dirigidas a una persona, afectando su tranquilidad, seguridad y bienestar. Esta conducta puede llevarse a cabo de manera física o verbal a través de comentarios, amenazas o insultos repetidos, y generalmente tiene la finalidad de intimidar, molestar, o controlar a la víctima.

Artículo 205. Acceso carnal violento.

Modificado por el art. 1, Ley 1236 de 2008. El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a quince (15) años.

Artículo 206. Acto sexual violento.

Modificado por el art. 2, Ley 1236 de 2008. El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá en prisión de tres (3) a seis (6) años.

Artículo 207. Acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir.

Modificado por el art. 3, Ley 1236 de 2008. El que realice acceso carnal con una persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad síquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento, incurrirá en prisión de ocho (8) a quince (15) años.

Artículo 182. Constreñimiento ilegal

El que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de 16 a 36 meses.

Desde ARLSURA y con una mirada de acción educativa, construimos esta Guía Protocolo con el objetivo de orientar a las Empresas en el tema. Y para ello hemos consultado a la Dra. Maria Jose Gaviria Escobar, Abogada, Aliada Externa de ARLSURA; Especialista en Derecho laboral, prevención del impacto empresarial y personal de los riesgos laborales y Coaching.

Revisado: Dirección de Diseño y Desarrollo. Entornos Laborales Saludables.

Citas de referencia



Circular 26 de 2023. [Ministerio de Trabajo]. Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral. 08 de marzo de 2023.

Circular 55 de 2024. [Ministerio de Trabajo]. Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral. 04 de septiembre de 2024.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 29. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Contreras, M. X. D. González, N. C. (2022). ACOSO SEXUAL, UNIVERSIDADES Y FUTUROS POSIBLES. De Justicia.

Convenio sobre la violencia y el acoso OIT (núm. 190). Artículo 1. 21 de junio de 2019.

Corte Suprema de Justicia. Sala Plena. Sentencia T 140 del 2021.

Decreto 1710 de 2020. [presidente de la República de Colombia]. Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación. 19 de diciembre de 2020.

Definición principio de celeridad [aquí](#)

Definición principio de confidencialidad [aquí](#)

Definición sexismo [aquí](#)

Hilda, (14/04/2010). Principio de justicia. La Guía. [aquí](#)

Historia, S. (2018). La historia del voto femenino. Semana, Digital. [aquí](#)

Ibáñez, L. A. (2022). El delito de acoso sexual. Ibáñez.

Infobae, R. (9 de diciembre de 2022). Acoso sexual laboral: el 42% de los casos tiene como protagonista a un compañero, concluyó estudio en más de 120 empresas en Colombia. INFOBAE. [aquí](#)

Inglés, G. B. (01/04/2021). cuáles son los principios fundamentales de la dignidad humana. ALEPH. [aquí](#)

Kiss, T. (10/12/2024). Equidad de género. Enciclopedia Concepto. [aquí](#)



Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46.160.

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 04 de diciembre de 2008. D.O. No. 47.193.

Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. 18 de junio de 2014. D.O. No. 49.186.

Ley 1752 de 2015. Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. 03 de junio de 2015. D.O. No. 49.531.

Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely). 06 de julio de 2015. D.O. No. 49.565.

Ley 2365 DE 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. 20 de junio de 2024. D.O. No. 52.793.

Lifeder. (13 de septiembre de 2024). Violencia de género. Recuperado de [aquí](#)

María Rosa San Martín Soler. (s.f.). Definición de Libertad [Definición de Libertad]. Slider Player. [aquí](#)

Molina, M. G. (2021). Prevenir la violencia de género desde la escuela: Programa para educar en la igualdad. CCS.

Resolución 1356 de 2012. [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se modifica parcialmente

Resolución 652 de 2012. 18 de julio de 2012.

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008.

Resolución 2764 de 2022. [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se modifica parcialmente



Resolución 652 de 2012. 18 de julio de 2022.

Resolución 652 de 2012. [Ministerio de Trabajo]. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012.

Rodríguez, D. (13 de septiembre de 2024). ¿Qué es la violencia de género? Lidefer. [aquí](#)

Tiempo, R. E. (18 de enero de 2024). BERMÚDEZ, ACUSADO DE ACOSO SEXUAL. EL TIEMPO. [aquí](#)

Unidas, N. (1999). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997. Naciones Unidas.

Unidas, N. (2021). Los derechos humanos de las mujeres y el enfoque de género. Naciones Unidas.

Anexo 1:

Línea de atención en **Salud Mental SURA**

En ARL SURA contamos con una línea de atención que **nos permite promover el bienestar en las personas a través del acompañamiento pertinente en salud mental**. Esta, además, cuenta con un psicólogo bilingüe para brindar atención a aquellas personas que prefieran tener la conversación en inglés.



¿Cómo opera el servicio?

La línea presta un servicio de orientación telefónica en salud mental que está diseñada bajo el modelo de acompañamientos de corta duración en primeros auxilios psicológicos, por lo tanto, su alcance no es terapéutico.

El servicio opera las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Asimismo, contamos con Atención Pre Hospitalaria (APH), cuya finalidad es dar respuesta ante situaciones en las que la vida o la integridad de las personas puedan estar en peligro y se requiera activar una atención inmediata y activar un ecosistema de apoyo.

En esta línea los usuarios pueden auto agendarse, eligiendo la opción que más se ajuste a su disponibilidad.

Posterior a las intervenciones, ¿continúan los seguimientos?

El servicio se cierra luego de realizarse hasta tres acompañamientos, según criterio del profesional. Sin embargo, si el colaborador por un motivo diferente al inicial requiere la apertura de un nuevo servicio, este se podrá prestar y lo hará un profesional diferente al de la primera vez o, dado el caso, se orienta para que acuda a su EPS.



¿Cómo acceder?

Contamos con dos canales de acceso

Líneas telefónicas nacionales 018000511414 opc.1 -4

Línea de WhatsApp 3152757888

Autorizar tratamiento de datos- ARL SURA- Personas- Salud Mental

