

ARL

# GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo



# Contenido



1. Justificación
2. Propósitos
3. Premisas
4. Marco normativo
5. Alcance
6. Grupos de especial protección
7. Definición de acoso sexual en el ambiente de trabajo
  - 7.1. Tipos de acoso sexual
  - 7.2. Ejemplos de acoso sexual
8. Bienes jurídicos protegidos
9. Obligaciones
  - 9.1. Obligaciones de los empleadores
  - 9.2. Obligaciones de los colaboradores
  - 9.3. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL)
  - 9.4. Obligaciones de los entes de control y de los jueces
10. Modelo de protocolo sugerido
  - 10.1. Generalidades
  - 10.2. Marco conceptual del protocolo de prevención y actuación
  - 10.3. Acciones preventivas de acoso laboral
    - 10.3.1. Política
    - 10.3.2. Psicoeducación
    - 10.3.3. Normas de convivencia
    - 10.3.4. Comité de convivencia laboral
  - 10.4. Acciones correctivas del acoso laboral
    - 10.4.1 Intervención y control de los factores de riesgo psicosocial
    - 10.4.2 procedimiento para corregir los casos de acoso sexual laboral
11. El acoso sexual como delito
12. Apoyo psicológico y líneas de atención
13. Bibliografía

# 1. Justificación

Esta guía, basada en enfoque de género, visibiliza el riesgo de violencia que viven las mujeres, los hombres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral. Esta es una contribución a la prevención y atención del acoso sexual en las relaciones laborales, un ambiente en el que el tema ha sido invisibilizado, negado y poco gestionado debido a varias razones, como el desconocimiento que tienen las personas agredidas, la falta de mecanismos para su protección y la poca efectividad de las denuncias.

Desde ARL SURA te compartimos esta guía de acuerdo con lo estipulado en la Circular 26 del 8 de marzo de 2023, en la cual se establecen los lineamientos que debemos acoger todos los actores para prevenir, intervenir y atender estos casos de violencia.

El protocolo que tu empresa desarrolle como resultado de la atención y el uso de este, 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.

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 acabar con el acoso y la violencia en el trabajo.

## 2. Propósitos



Por medio de esta guía queremos que nuestras empresas afiliadas a ARL SURA cuenten con:

- **Orientación** en la elaboración de protocolos como medida preventiva para evitar los casos de acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Asesoría** en la identificación y manejo de los presuntos casos de acoso sexual laboral.
- **Desarrollo** de competencias blandas y habilidades especiales en el Comité de Convivencia Laboral y, en general, para todos los colaboradores, de manera que estas permitan prevenir el acoso laboral y sexual.
- **Información** de las rutas establecidas por la Ley para el manejo de los casos de acoso sexual.

### 3. Premisas



Esta guía propone elementos que facilitan tu labor en la construcción de un protocolo de prevención y atención de acoso sexual. 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, por lo tanto:

- No reemplaza los mecanismos establecidos en la empresa para la prevención del acoso laboral y, en particular, del acoso sexual en el ámbito laboral.
- La sensibilización y el compromiso de todas las áreas de la empresa (directivos, gerencias y colaboradores en general), es vital para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y la disminución de la discriminación por raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de factor discriminatorio en el ámbito laboral.

## 4. Marco normativo

<b>Normatividad</b>	<b>Contenido</b>
Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República	Por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
Ley 1257 de 2008 del Congreso de la República	Por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
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. Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

<b>Normatividad</b>	<b>Contenido</b>
Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de 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.
Ley 1719 de 2014	Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
Ley 1752 de 2015	La cual tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia	Las cuales establecen los lineamientos para abordar casos de violencia sexual y acoso sexual en ámbitos laborales.
Circular 26 del 8 de marzo de 2023	La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

## 5. Alcance



Esta guía aplica para todas las líneas, áreas, unidades de negocio, entidades, sucursales, sedes o centros de trabajo que integran tu organización, grupo, empresa, 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.

Esta promueve, en la medida en que tus competencias y responsabilidades así lo permitan, la aplicación de principios y directrices aquí contenidos.

De acuerdo con la Resolución 2110 de 2023<sup>1</sup> del Ministerio del Trabajo, se entiende que se puede presentar acoso sexual en:

- Todos los sitios de trabajo, independientemente de la sede, el lugar, la instalación o el bien de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando sean un lugar de trabajo.
- Los desplazamientos, las comisiones de servicio, los eventos y las actividades institucionales o de formación relacionadas con las funciones del colaborador.
- Las tecnologías de la información, las comunicaciones, los espacios de interacción digital y, en general, en el desarrollo digital de actividades propias del colaborador.
- Los trayectos de desplazamiento cuando haga uso de las rutas dispuestas por la entidad.
- Los lugares donde se toma el descanso, en la cafetería, en las instalaciones sanitarias o de aseo.
- Los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilizan los colaboradores para tal fin.
- El marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- El alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

---

<sup>1</sup> Por la cual se adopta el “Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual”.

## 6. Grupos de especial protección



**Mujeres.**



**Comunidad LGBTIQ+**



**Étnia.**



**Personas en situación de discapacidad o con discapacidad**



**Longevidad.**

Con el conocimiento y apropiación de esta guía, tu empresa tendrá las herramientas necesarias para documentar el protocolo de prevención del acoso sexual y de 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 comprometerte a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, así como a acompañar a quienes se vean afectados por hechos de violencia y brindarles ayuda por medio de psicólogos o profesionales idóneos, que cuenten con el apoyo de nuestros canales de asesoría o líneas de atención SURA.

## 7. Definición de acoso sexual en el ambiente de trabajo

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como acoso sexual laboral aquellos comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno del trabajo.

Estos dos aspectos negativos, no deseado y ofensivo, son necesarios para que se entienda como acoso sexual.

### 7.1. Tipos de acoso sexual



**Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.



**Físico:** violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios.



**No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos.



**Ambientes hostiles.**

## 7.2. Ejemplos de acoso sexual

---

De acuerdo con psicólogos expertos y, específicamente, con la firma Psicollegalmente<sup>2</sup>, se pueden considerar como ejemplos de acoso sexual:

- Compartir con la víctima fotografías, vídeos, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, entre otros tipos de formatos digitales con contenido sexual, directo o implícito.
- Compartir dicho contenido sexual con compañeros, cuando el material hace alusión a la víctima.
- Chantajear con contenido sexual a la persona afectada.
- Insinuarse sexualmente al colaborador de manera constante a pesar de su rechazo.
- Tratar a la víctima de manera denigrante u obscena directa o indirectamente.
- Sexualizar a esa persona en perjuicio de las actividades laborales y sin el consentimiento (bromas o comentarios reiterados sobre la condición sexual).
- Realizarle llamadas telefónicas de carácter ofensivo o sexual.
- Cometer excesivos tocamientos, roces o acercamientos por parte de un compañero a la víctima.
- Ejercer presiones o chantajes para tener citas o salir juntos.
- Realizar cualquier solicitud expresa de favores sexuales.
- Cometer observaciones sugerentes o desagradables, hacer comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y expresar abusos verbales deliberados de contenido obsceno o de doble sentido.

Según el “Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral”<sup>3</sup> de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), se constituyen acoso sexual laboral:

- Las formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Las preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias, habilidades y capacidades sexuales.
- Los gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima de forma innecesaria.
- El contacto físico no solicitado y deliberado o el acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.

---

<sup>2</sup> Página web Psicolegalmente. Consultada el 10 de agosto de 2023.

<sup>3</sup> Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). *Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Consultado el 10 de agosto de 2023.

- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la víctima haya dejado claro que le parecen no deseadas e inoportunas.
- Las invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Las demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, a la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto.

- Las comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- La difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen con sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Las agresiones físicas de carácter sexual.

## 8. Bienes jurídicos protegidos

Un bien jurídico protegido es aquel valor de la vida humana caracterizado por tener una protección jurídica especial.





**Trabajo** en condiciones dignas y justas  
Artículos 1, 25 y 53 y Preámbulo de la  
Constitución Política de Colombia



**Libertad** Artículos 2, 16, 18, 19, 20, 24,  
26, 28 y Preámbulo de la Constitución  
Política de Colombia.



**Intimidad**  
Artículo 15 de la Constitución Política de  
Colombia.



**Honra**  
Artículo 21 de la Constitución Política de  
Colombia

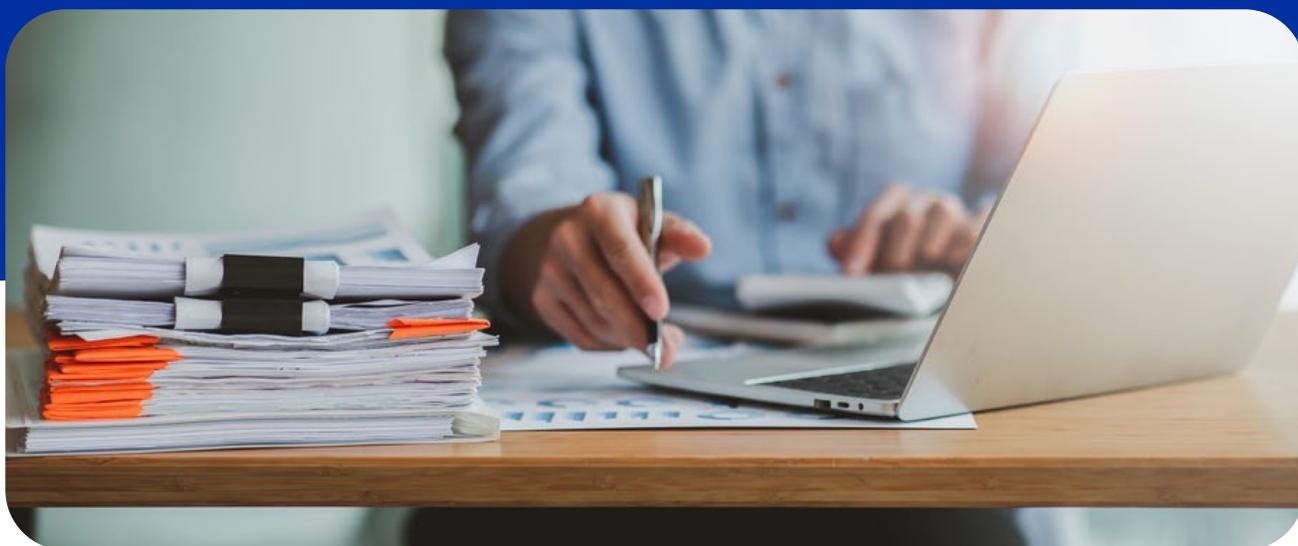


**Salud mental**  
Artículo 49 de la Constitución Política de  
Colombia.



**Armonía**  
Artículos 22 y 49 de la Constitución  
Política de Colombia.

## 9. Obligaciones



Para el protocolo que te presentaremos en esta guía, tendremos en cuenta las siguientes obligaciones:

### 9.1. Obligaciones de los empleadores

Los empleadores de acuerdo con lo dispuesto en las resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022, deben:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgos psicosociales, identificados como prioritarios, fomentando una cultura de “No violencia”.
- Promover la participación de los colaboradores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Implementar un protocolo de intervención del acoso sexual laboral, el cual se puede desarrollar de acuerdo con las condiciones de tu empresa.

- Garantizar el compromiso de las instancias decisorias frente a la calidad de vida de los colaboradores, para garantizar, cada vez más, mejores condiciones psicológicas y sociales en los puestos de trabajo que protejan la salud de los colaboradores y reconozcan sus diferentes realidades.
- Si la empresa tiene conocimiento o indicios graves de un caso de acoso sexual que haya sido reportado al Comité de Convivencia, debe informar claramente al afectado su obligación de denunciar ante la Fiscalía y el área de recursos humanos. Esto con el fin de seguir un debido proceso para establecer la violación de los numerales 5 y 6 del artículo 62 y el numeral 4 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en caso tal de que se haya incurrido en actos inmorales o delictivos dentro de sus obligaciones laborales.
- De ser necesario, el empleador debe facilitar el traslado del colaborador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia así lo recomiende.



## 9.2. Obligaciones de los colaboradores



Denunciar los casos de acoso sexual que se presenten al jefe inmediato y al Comité de Convivencia. La empresa debe informar a la víctima.

- Presentar su testimonio, siguiendo los lineamientos del debido proceso, cuando la empresa identifique que se trata de un presunto acoso sexual.
- Tener en cuenta los lineamientos dados por el magistrado Alejandro Linares Cantillo, en la Sentencia T-400 del 15 de noviembre de 2022 de la Corte Constitucional, quien señala que el análisis del acervo probatorio debe darse con un enfoque diferencial con perspectiva de género.

Así se dará la determinación de la existencia del delito de acoso sexual que da paso a la denuncia penal. En este fallo, acogiendo varios pronunciamientos anteriores sobre el tema, se deja claro que:

*“El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales y físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.*

*El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil. En efecto, dado que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual:*

- 1. Chantaje, condición de empleo o ‘quid pro quo’: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza.*
- 2. Acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo”.*

En conclusión, todo comportamiento, sin distinción, que se constituya como acoso sexual, puede ser denunciado ante la Fiscalía General de la Nación.

### 9.3. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)

Las ARL deben desarrollar acciones de prevención e intervención, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022 y la Resolución 652 de 2012.



En concordancia con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, de igual manera, adoptará medidas en favor de grupos discriminados y marginados. En este sentido, se exige el cumplimiento de sus funciones implementando el enfoque diferencial e interseccional de género, ya explicado.

Teniendo en cuenta lo anterior, las ARL deben desarrollar, entre otras, las siguientes actividades:

- Brindar asesoría y asistencia técnica a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Capacitar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral de sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, la reserva en el manejo de información y la ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

- Llevar a cabo asesorías y asistencias para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con base en la información disponible de las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales.
- Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de los colaboradores y prevenir el acoso laboral en sus empresas afiliadas.
- Brindar a las instituciones, empresas o entidades afiliadas, herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.
- Disponer un espacio de comunicación y de escucha para contribuir a la salud mental y bienestar de los colaboradores que hayan presentado queja de acoso laboral.
- Orientar y apoyar emocionalmente a los colaboradores, en situaciones de crisis, que hayan presentado queja de acoso laboral.

### **9.3. Obligaciones de los entes de control y de los jueces**

---

Cuando hablamos de enfoque diferencial de género, hacemos alusión a la prevalencia que debe tener el reconocimiento de las necesidades de las mujeres a vivir una vida libre de violencias, a la igualdad, al acceso a la administración de justicia y al debido proceso.

Este enfoque fue el asumido en la sentencia T-400 de 2022, de la cual surgen los aspectos, de claro interés y trascendencia constitucional, que se deben adoptar en torno a la manera en que se ejerce la potestad sancionatoria de casos de presunta violencia sexual. Particularmente, en los que la víctima se encuentra en aparente situación de desigualdad o asimetría frente al acusador, lo cual es muy relevante cuando se toman decisiones disciplinarias que pueden constituir posibles fuentes de discriminación o estereotipos en contra de la mujer.

En caso de comprobarse los hechos planteados por la víctima, se requeriría un pronunciamiento contundente del tribunal para evidenciar cómo la falta de enfoque de género en las investigaciones administrativas o judiciales por violencia sexual, rompen con principios de rango constitucional. Así mismo, se estaría afectando la garantía de los derechos de la mujer ante prácticas aparentemente neutrales que pueden resultar discriminatorias, aun más cuando se trate de una posible víctima de acoso sexual laboral.



## 10. Modelo de protocolo sugerido

El siguiente modelo de protocolo de prevención y atención de acoso sexual, puede ser implementado o usado como una guía de referencia, según las necesidades de tu empresa.

### 10.1. Generalidades

El acoso sexual es una forma de acoso laboral. En el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 se define como acoso laboral:

*“Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.*



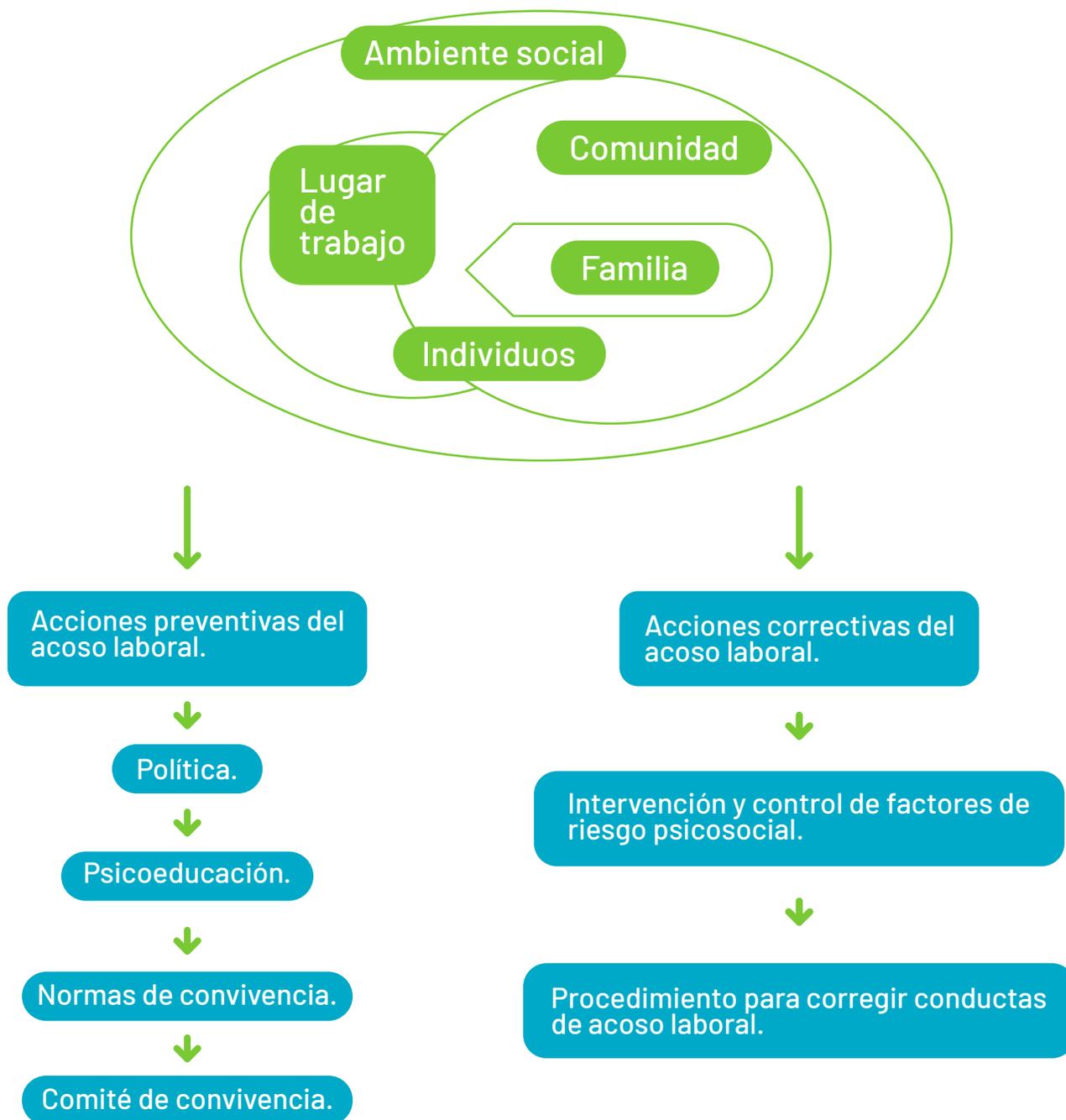
En esta definición se resalta la libertad sexual y la violación al derecho a la intimidad.

Esta guía se desarrolla con base en el Protocolo de Prevención y Actuación del Ministerio del Trabajo. El cual precisa en el numeral 5:

*“Para lograr el alcance e impacto esperado se requiere del apoyo irrestricto de la alta dirección, lo cual significa, si así fuere, la aceptación de la existencia de casos de acoso laboral por actos o comportamientos de contenido sexual y el compromiso para generar medidas de intervención, asegurando la equidad en la aplicación del procedimiento correctivo en todos los niveles jerárquicos”.*

Teniendo presente estas consideraciones, la primera recomendación es reunir a la alta gerencia, y a quienes acompañan su nivel jerárquico, para socializar las propuestas en cuanto a medidas de prevención y corrección; empezando por la presentación de lo que es acoso sexual en el ámbito laboral y los alcances penales que veremos más adelante.

## 10.2. Marco conceptual del protocolo de prevención y actuación



*Idea extraída de la Guía original del Ministerio del Trabajo.*

## 10.3. Acciones preventivas de acoso laboral

### 10.3.1. Política

La alta dirección de la empresa, en concordancia con el requerimiento legal de establecer los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral y el requerimiento penal de la Resolución 2646 de 2008, debe definir una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y, en general, a cualquier forma de acoso laboral. Esta debe ser apropiada a la cultura organizacional, clara, comprensible, difundida a todos los colaboradores y, en especial, aplicada de manera consistente en todos los niveles de la organización.

Esta política aplica a representantes del empleador, colaboradores, contratantes y contratistas, para lo cual se apoyará en los recursos y mejoras continuas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Aquí un ejemplo:

#### **Política de convivencia laboral, eliminación de todas las formas de discriminación, hostigamiento y violencia en la empresa**

\_\_\_\_\_ (Nombre de la empresa) de acuerdo con los principios de respeto y no discriminación, los cuales declara innegociables, y con el fin de garantizar entornos libres de violencia en los que se proteja la honra, la dignidad, el buen nombre, la intimidad, la salud mental y la libertad de las personas en el ambiente laboral, con el objeto de propiciar ambientes laborales sanos y seguros; declara no aceptar ninguna forma de discriminación, hostigamiento y violencia, para lo cual se compromete a desarrollar, gestionar y mantener, todas las formas preventivas y correctivas de acoso laboral, especialmente, el acoso sexual.

### ***10.3.2. Psicoeducación***

Proceso de educación por medio del cual, con el uso de herramientas antropológicas, se informa, sensibiliza y prepara a la población empresarial sobre qué es el acoso sexual, cómo se evidencia, cuáles señales se presentan, cómo se previene y cómo se gestiona.

### ***10.3.3. Normas de convivencia***

Teniendo como base las guías de prevención y lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, una de las medidas preventivas del acoso laboral es elaborar códigos o manuales de convivencia, en los cuales se identifiquen los tipos de comportamientos aceptables en la empresa.

### ***10.3.4. Comité de Convivencia Laboral***

De acuerdo con los parámetros de la Resolución 652 de 2012 (modificada por la Resolución 1356 del mismo año). La empresa debe conformar su Comité con miembros elegidos por el empleador y otros por los colaboradores, por medio de una elección popular.

Este Comité tendrá como función principal la de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir **acoso laboral**, según lo definido en la Ley 1010 de 2006. Adicionalmente, deberá proponer a la alta dirección, al área de Talento Humano y a la de SST, medidas particulares o generales direccionadas a prevenir y a contener los casos de presunto acoso laboral.

## 10.4 Acciones correctivas de acoso laboral

---

### 10.4.1. Intervención y control de factores de riesgo psicosocial

Dentro de las guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora del Ministerio del Trabajo, se encuentra una de "Protocolo de prevención y actuación del acoso laboral", la cual puede ser un gran referente para el desarrollo de estrategias y acciones preventivas.

### 10.4.2. Procedimiento para corregir los casos de acoso sexual

"Las normas son ideas compartidas de cómo deben comportarse las personas y constituyen el mundo del "deber ser". Toda norma de conducta se compone de dos elementos: un precepto que corresponde a la pauta de comportamiento que se permite, reprueba o rechaza, y una sanción para que la pauta se constituya en una conducta"<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Gelles y Levine, 2000. Citados en Acoso laboral. Protocolo de prevención y actuación del Ministerio del Trabajo.

Con base en esto, la empresa debe definir cuáles van a ser las reglas que van a regir y a establecer las pautas de comportamiento esperadas. Estas deben definirse de acuerdo con la cultura organizacional y enmarcarse en aspectos positivos o negativos según dicha cultura.

Las normas de convivencia laboral deben incluir aspectos morales (justicia, integridad y respeto), regirse por prácticas de actuación cotidiana y asegurar la bilateralidad, es decir, tener claro que los deberes se establecen en función de los derechos de los demás.

## **Acercamiento al Procedimiento de Prevención de Acoso Laboral y Sexual**

El objetivo de este es establecer la normatividad, las conductas y el procedimiento por medio del cual la empresa establecerá los mecanismos para prevenir e intervenir el acoso sexual en el ambiente laboral, con el fin de erradicar el mismo.

Este Procedimiento debe incluir, de manera clara, la metodología que se utilizará para el reporte de situaciones sugestivas de acoso laboral: comunicados escritos (por ejemplo, cartas o quejas formales), comunicados de manera verbal a uno de los miembros del Comité, comunicados presentados directamente por el colaborador que se siente acosado o por quienes hayan sido testigos de situaciones constitutivas de acoso laboral.

Así mismo, debe garantizar que, una vez sea formalizada la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, esta sea recibida con un trato justo, riguroso, oportuno, profesional, digno, cortés, prudente, imparcial y sin discriminación. Además, debe garantizar que se resguarde la intimidad y la integridad física y moral de los involucrados, y analizar el reporte con los hechos y situaciones sustentadas.

El Comité, en cumplimiento de las normas legales que lo regulan, debe dar garantía a quien interpone la queja, la cual una vez formalizada, deberá manejarse con el respeto, la rigurosidad, la imparcialidad y la discreción que esta exige. Si el Comité considera que hay motivos suficientes para determinar que se encuentra ante un presunto caso de acoso sexual, deberá proceder a dar aviso a la dirección de la empresa para que se ponga la denuncia ante la Fiscalía y se inicie un proceso disciplinario interno ante el área responsable, de acuerdo con lo establecido por el Reglamento Interno de Trabajo.

En conclusión, este Procedimiento se debe iniciar con el mecanismo que se va a utilizar para el reporte de los presuntos casos de acoso laboral, especificando el medio por el cual se van a reportar las quejas; te sugerimos que sea por escrito y firmado.

## 11. El acoso sexual como delito



El artículo 210<sup>a</sup> de la Ley 599 del 2000 del Código Penal, establece como requisitos esenciales y “sine qua non”<sup>5</sup> para que se configure la conducta de acoso sexual a:

*“Un sujeto activo con características tales como superioridad, autoridad, poder en edad, sexo, posición laboral, social, familia y/o económica. Por su parte, el acosado debe tratarse de una persona que se encuentre en situación de inferioridad derivada ya sea de la edad, sexo, posición laboral, social y/o económica”.*

En la ley colombiana el delito de acoso sexual, además de corresponder a una conducta autónoma, se encuentra ubicado en el capítulo de las violaciones a las libertades sexuales, siendo una manifestación de acoso laboral indeseada, irrazonable y ofensiva, que quebranta la voluntad de la víctima, creándose un entorno intimidante, hostil o humillante, el cual tiene incidencia en el acceso, continuación, formación, salario o ascensos dentro de la actividad profesional.

Existen dos conceptos fundamentales en la tipificación de este delito, basados en:

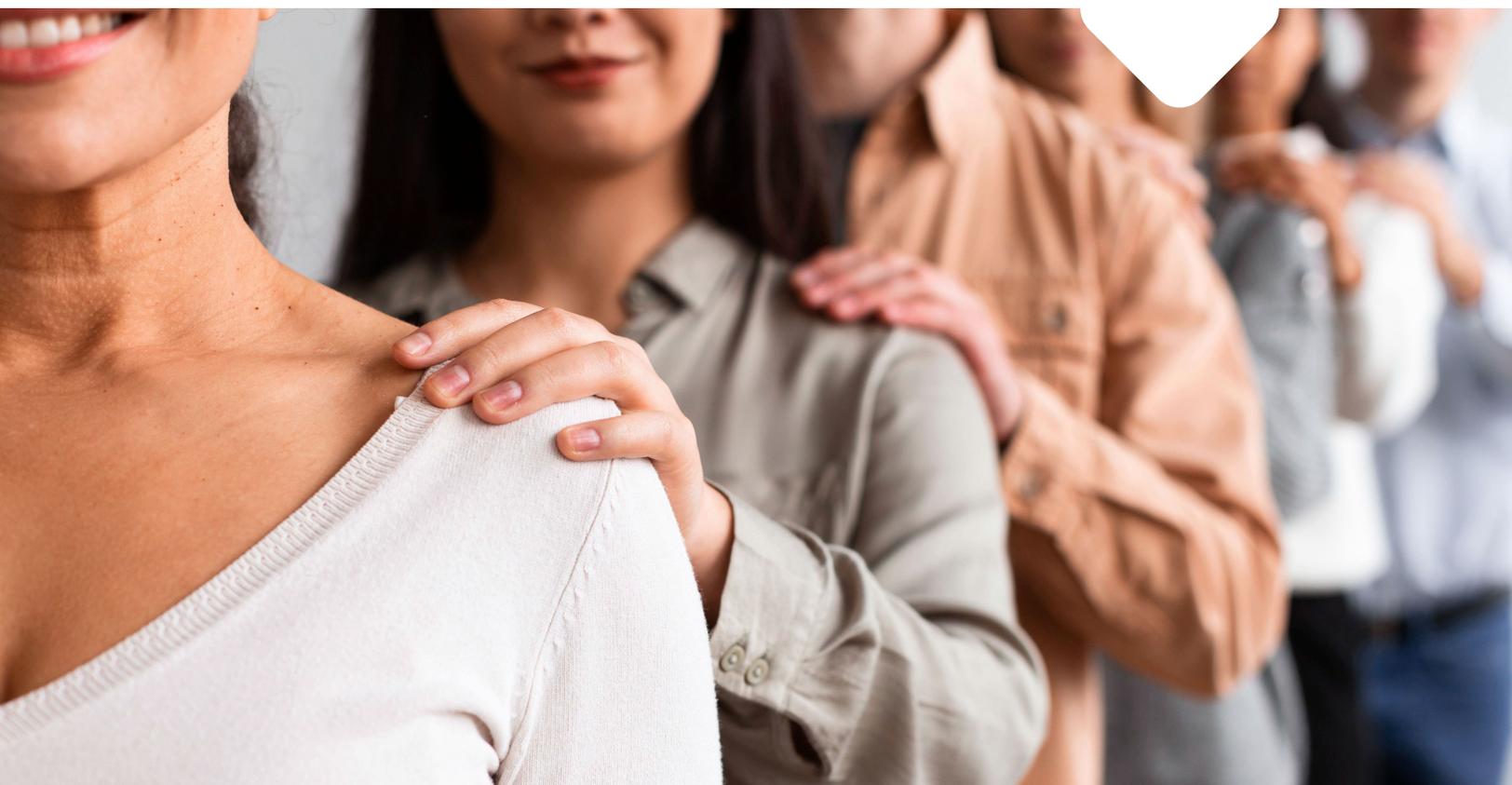
- El relacionado con el sujeto activo de la conducta y la jerarquía que ostentaba sobre la víctima.
- Los verbos rectores sobre los cuales se manifiesta la conducta típica: acosar, perseguir, hostigar, asediar física o verbalmente. En caso de cometer este delito se incurrirá en prisión de uno a tres años.

## 12. Apoyo psicológico y líneas de atención

Las personas que han sido acosadas sexualmente podrán contar con el servicio de acompañamiento psicológico de la empresa y, en todo caso, con el de ARL SURA, por medio de nuestros canales de atención: línea nacional **01 8000 519 519** o al teléfono **601 489 7941** en Bogotá.

---

<sup>5</sup> Expresión que significa "sin la cual no".



# Bibliografía

- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2019). *Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Consultado el 10 de agosto de 2023. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Acoso laboral. Protocolo de prevención y actuación*. Bogotá. [https://issuu.com/st\\_empresas/docs/09.\\_pr\\_acoso\\_laboral](https://issuu.com/st_empresas/docs/09._pr_acoso_laboral).
- SURA. *Gestión de factores psicosociales y el cuidado de la salud mental*. [https://www.arlsura.com/files/2022/programacion\\_ges\\_factores\\_psico\\_junio.pdf](https://www.arlsura.com/files/2022/programacion_ges_factores_psico_junio.pdf)
- Positiva. Portal Posipedia. <https://posipedia.com.co/>
- SST-Safework. <https://seguridadysaludeneltrabajo.co/>
- Alcaldía de Bogotá. <https://secretariageneral.gov.co/>
- VSIP. <https://vsip.info/>
- Jurisdicción Especial para la Paz. Jurinfo. Sistema de información jurídica de la JEP. <https://jurinfo.jep.gov.co/>
- Psicolegalmente. <https://www.psicolegalmente.es/>
- <https://www.scribd.com>
- <https://mintransporte.gov.co>
- <https://www.Timetoast.com>
- <https://www.inmujeres.job.es>
- <https://respository.uniminuto.edu>
- <https://www.restituciondetierras.gov.co>
- <https://www.anh.gov.co>

<https://www.iberro.edu.co/>

<https://nuevaleislacion.com>

<https://f.hubspotusercontent10.net> %

<https://repositorio.ecci.edu.co/>

<https://www.iue.edu.co>

<https://www.dejusticia.org>

<https://www.ecopetrol.com.co>

<https://procurement-notices.undp.org>

<https://www.slideshare.net>

<https://moqueguano.bolgspot.com>

<https://publicaciones.ucatolica.edu.co>

<https://sigc.cancilleria.gov.co>

<https://www.ramajudicial.gov.co>

<https://ctfm-elb.citethisforme.com>

Inter-AMERICAN Yearbook on Human Rigths/Anuario

<https://campus virtual.unihorizonte.edu.co>

<https://www.enriquedelriogonzalez.com>



