

Protocolo de Prevención e Intervención de Violencias de Género

con énfasis en prevención de
acoso sexual en el ámbito laboral
en el sector minero en Colombia.



La organización Women in Mining Colombia le agradece a las siguientes personas y empresas por su contribución en la realización de este protocolo y su disposición para trabajar por entornos laborales seguros.

Redacción

Women in Mining Colombia
Estefanny Pardo
Renata Brun

Cerro Matoso
Equipo de Recursos Humanos

Diseño y diagramación

DENICOLÁS\TBWA
Rosa Daza
Nasly Salcedo
Cerrejón

Revisión y aprobación

Consejo Directivo WIM

Tabla de Contenido

01

Introducción

Pág 1

02

Objetivo

Pág 2

03

Marco Legal sobre Violencia de Género y Discriminación

Pág 3

04

Aplicabilidad del Marco Jurídico

Pág 8

05

Principios

Pág 11

06

Ámbito de aplicación

Pág 12

07

Definiciones en el marco de la Violencias de Género – Acoso Sexual Laboral

Pág 12

08

Diferencia entre Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral

Pág 13

09

¿Cómo se materializa el Acoso Sexual Laboral?

Pág 14

10

Acoso Sexual Laboral: gestión del riesgo

Pág 14

11

Estrategia de prevención de Acoso Sexual en el ámbito laboral

Pág 16

12

Estrategia de intervención frente al Acoso Sexual Laboral – Ruta de Atención

Pág 19

01

Introducción

La construcción de espacios libres de violencia y acoso sexual en el ámbito laboral es más que una meta: es un compromiso inquebrantable con el bienestar y la dignidad de cada persona, donde cada voz cuenta, y cada aporte es valorado. Este compromiso no solo refleja nuestra responsabilidad sino también el respeto a los derechos fundamentales.

Es por ello que en WIM Colombia y Cerro Matoso S.A. coincidimos en que el reconocimiento de la dignidad de la gente es esencial para el éxito y la sostenibilidad en los territorios, y en alianza presentamos el Protocolo de Prevención e Intervención de Violencias de Género con énfasis en Prevención de Acoso Sexual en el ámbito laboral, como una herramienta clave para la promoción de una cultura de respeto e inclusión en las organizaciones.

Este esfuerzo de transformación cultural requiere como insumo primordial “el liderazgo comprometido y genuino de TODOS los líderes de las organizaciones del Sector Minero, lo cual implica su compromiso para romper barreras y afrontar de manera directa y valiente el desafío de eliminar las violencias de género, entre ellas el Acoso Sexual Laboral, donde la tolerancia cero frente a estos comportamientos no sea solo una política, sino una práctica diaria que agrega valor”.

Invitamos a todo el sector minero a ser parte de esta transformación, a levantar la voz contra cualquier forma de violencia y a participar activamente en la creación de un ambiente laboral donde la dignidad sea el eje central de nuestras interacciones, actuando decididamente y garantizando que cada reporte sea tratado con seriedad y confidencialidad, tomando las medidas necesarias para proteger y empoderar a nuestra gente.



02 Objetivo

Entregar al sector minero un Protocolo de Prevención e Intervención de Violencias de Género con énfasis en Prevención de Acoso Sexual en el ámbito laboral en el sector Minero en Colombia, como una contribución para que las empresas que se adhieran aporten a la construcción de entornos de trabajo seguros e incluyentes.

03

Marco Legal sobre violencia de género y discriminación

A. Breve historia del reconocimiento de discriminación como problema social y laboral.

Esquema de la Evolución de los Derechos de las Mujeres

1. Antecedentes

- Equiparación con menores y dementes en la administración de bienes.¹
- Prohibición de ejercer la patria potestad.
- Prohibición de acceso a la universidad.
- Obligación de adoptar el apellido del marido.
- Cónyuge de la mujer era su representante legal.

2. 1922 - Ley 8²

- Se permite a las mujeres ser testigos.
- Se reconoce su capacidad de percibir, recordar y relatar.

3. 1932 - Ley 28

- Se otorga a las mujeres casadas capacidad civil plena.
- Se les permite ejercer actos de disposición y administración de sus bienes.

4. Constitución de 1886

- Solo los hombres colombianos mayores de 21 años eran considerados ciudadanos.

Este esquema resume la evolución de los Derechos de las Mujeres, desde la época en que se les equiparaba con menores y dementes, hasta cuando se les otorgó capacidad civil plena. Aunque este esquema no abarca todos los aspectos, proporciona una visión general de los cambios más significativos en los derechos de las mujeres a lo largo del tiempo.



1. Sentencia C-371 de 2000. MP. Carlos Gaviria Díaz, en la que se estudió el proyecto de ley estatutaria de adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

2. Sentencia C-101 de 2005. MP. Alfredo Beltrán Sierra; SV Rodrigo Escobar Gil

En minería:

5. Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 242 modificado por: Decreto 13 de 1967 **Numeral 3:** prohibición de empleo en trabajos subterráneos de minas y labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos para:

- Mujeres (sin distinción de edad)
- Menores de 18 años

Esta disposición fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante sentencia C – 139 de 2018.

En esta sentencia expresamente se indicó:

“

impedir que esta población, por el hecho de ser mujeres, sea empleada en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos en lugar de ser una medida de protección es una forma de discriminación, dado que las rebaja a una condición inferior a la del hombre, reforzando así el estereotipo del llamado sexo débil”.

Normativas Internacionales

A. Reseña de convenciones y tratados internacionales que abordan el acoso laboral.

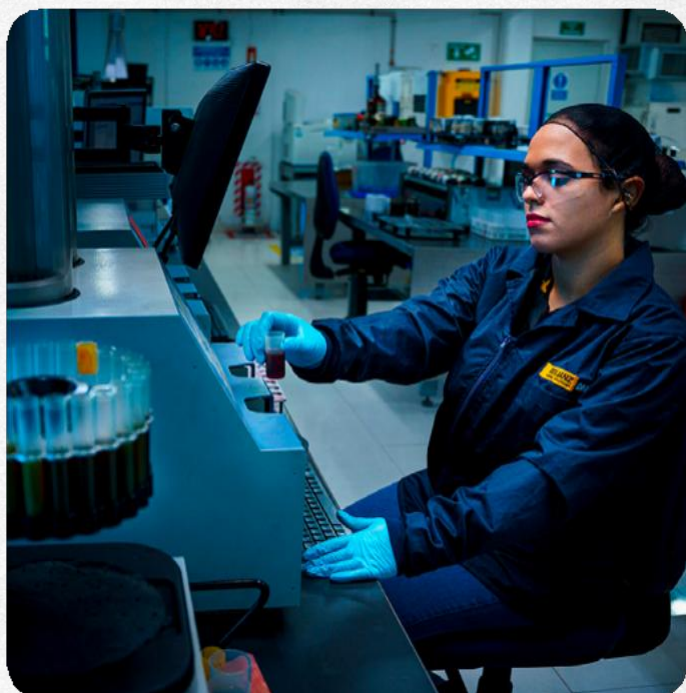
Convenio C-190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo³

- **Reconocimiento:** reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso por razón del género.
- **Consecuencias:** advierte las consecuencias que tienen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y sostiene que estos pueden constituir una violación o abuso de los Derechos Humanos, calificándolos como una amenaza inaceptable para la igualdad de oportunidades e incompatible con el trabajo decente.
- **Cultura Laboral:** enfatiza la importancia de una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la dignidad humana para prevenir la violencia y el acoso.

Convenio 111 aprobado por la Ley 22 de 1967

Este convenio es un hito en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral y ocupacional. Celebrado en Ginebra en 1958, estableció una definición clara de lo que constituye la discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

No obstante, el convenio también aclara que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no deben ser consideradas como discriminación. Esta aclaración es crucial para garantizar que los empleadores puedan seleccionar a los candidatos más calificados para un puesto, sin temor a ser acusados de discriminación.



Además, el Convenio 111 insta a los Estados a promover la capacitación en el sector privado y público en materia de discriminación contra la mujer.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)

Como punto relevante de esta declaración se destaca que se estableció la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna: a) El derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas; b) El derecho a votar en todos los referéndums públicos; c) El derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas. Estos derechos deberán ser garantizados por la legislación.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (1981)⁴; (ONU) –Bloque de constitucionalidad

La Recomendación general 28 señala que “cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado reducir o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio por las mujeres de sus Derechos Humanos y libertades fundamentales constituye discriminación contra la mujer, incluso cuando no sea en forma intencional”⁵.

La observación general 19, la discriminación contra la mujer puede presentarse por motivos de sexo y género y, en tal sentido, también comprende “la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de una manera desproporcionada”⁶.

La Observación general 28 resalta que mientras el término “sexo” contemplado en el artículo 1º de la CEDAW se refiere a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer, la expresión “género” alude a “las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y

cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer”⁷.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer (1993)⁸ (ONU):

Puede calificarse como un instrumento de gran trascendencia en la medida en que por primera vez en un instrumento internacional se abordó de manera explícita la violencia contra la mujer y se la ubicó directamente en el plano de los Derechos Humanos⁹.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) (ONU)

En 1995, Beijing fue el anfitrión de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, un evento que se convirtió en un hito para la igualdad de género a nivel global. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, respaldada por 189 países, se diseñó como un plan para el empoderamiento femenino, tomando como referencia un documento esencial de política mundial sobre igualdad de género.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing propone una serie de metas estratégicas y acciones para el avance de las mujeres y la consecución de la igualdad de género en 12 áreas críticas: • Mujeres y pobreza • Educación y formación para las mujeres • Mujeres y salud • Violencia contra las mujeres • Mujeres y conflictos bélicos • Mujeres y economía • Participación de las mujeres en el poder y la toma de decisiones • Mecanismos institucionales para el progreso de las mujeres • Derechos Humanos de las mujeres • Mujeres y medios de comunicación • Mujeres y medio ambiente • La niña

• La conferencia de Beijing se construyó sobre los acuerdos políticos logrados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer previas, consolidando cinco décadas de progresos legales para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en la ley y en la práctica.

Convenciones Americana sobre Derechos Humanos¹⁰ e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1995)

Se especificó que la violencia contra la mujer comprende “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. El documento referido no solo menciona tres clases de violencia: a) física; b) sexual y c) psicológica, sino hace visible que estas pueden aparecer en tres ámbitos existenciales distintos: “i) en la vida privada cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, aun cuando el agresor ya no viva con la víctima; ii) en la vida pública cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y finalmente, iii) la violencia perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra”¹¹.

Opinión Consultiva número 18 de 2003 de la CIDH

En esta opinión se destaca que en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respecto de los Derechos Humanos entre particulares. Esto es, debe tomarse nota de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, de los que son titulares los Estados y de los que, al paso, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes)¹².

B. Ejemplos de cómo estas normativas influyen en las leyes nacionales.



10. Aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

11. Cfr. Corte Constitucional. Sentencia SU-080 de 2020. MP. José Fernando Reyes Cuartas.

12. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-18/03, del 17 de septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, párr. 140.

Legislación Nacional

A. Descripción de las leyes específicas que abordan discriminación en el país de interés.

- Constitución política Artículo 86, 13, 43 y 53.
- Decreto 2591 de 1991 Artículo 1 y 42.
- Ley 1257 del 2008: La ley 1257 de 2008, creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Así mismo, reforma los Códigos Penal, de Procedimiento Penal y la Ley 294 de 1996 sobre violencia intrafamiliar y se dictan otras disposiciones que ayudan a proteger a las mujeres, tales como: 1. Los Derechos de las Mujeres son Derechos Humanos. 2. Define el daño y sufrimiento psicológico, físico, sexual, económico y patrimonial, que sufren las mujeres como consecuencia de la violencia. 3. Define y sanciona el acoso sexual. 4. Incorpora la violencia sexual en el contexto intrafamiliar y agrava estos delitos. 5. Establece que las medidas de protección sean también aplicadas a personas que cohabiten o hayan cohabitado. 6. Ordena las Medidas de Atención para mujeres víctimas de violencia.
- Ley 1257 de 2008 ART. 19 Se establecen qué son las medidas de atención y algunos elementos.
- Decreto 2734 de 2012, Decreto reglamentario de esta ley y da unas pautas de cómo se deben implementar las medidas de atención.

- Ley 1753 de 2015 artículo 67, Precisiones sobre cómo se deben implementar estas medidas de atención.
- Decreto 2265 de 2017, Parte integral del decreto 780 de 2016 Origen de los recursos.
- Decreto 1630 de 2019, Reglamenta las Medidas de Atención.
- Resolución 595 de 2020, Criterios para la asignación de recursos para la atención de víctimas.
- Ley 2365 de 2024, Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.



04

Aplicabilidad del marco jurídico:

Ejemplos de casos judiciales relevantes que han sentado precedentes en la interpretación y aplicación de la Ley.

Sentencia T-878 de 2014

La Corte relacionó un grupo de actuaciones que dejan al descubierto las fallas estatales en el deber de diligencia en la investigación de los casos de violencia de género. Entre estas prácticas, mencionó, precisamente, la utilización de estereotipos de género, esto es, “imágenes sociales generalizadas, preconceptos sobre características personales o roles que cumplen o deben ser observados por los miembros de un determinado grupo social¹³. Según la Corporación, estas expresiones sirven para describir a un grupo, prescribir su comportamiento o asignar diferencias y adquieren relevancia constitucional cuando sirven para excluir y marginar a ciertas personas, para invisibilizarlas¹⁴.



Sentencia T-322 de 2002

Indicó que no es posible que los empleadores establezcan parámetros dentro de los cuales, sin justificación alguna, opten por contratar trabajadores solo de determinado sexo. En el fallo T-624 de 1995 amparó los derechos de una mujer que deseaba ser Oficial de Infantería de Marina en la Escuela Naval, carrera que no se ofrece en ningún otro centro docente del país. Más recientemente consultar la sentencia T-293 de 2017. MP. Alejandro Linares Cantillo, en un caso de acoso laboral contra una mujer que se desempeñaba en el cargo de copiloto B767 de la empresa LATAM Airlines Colombia S.A.



Sentencia T-247 de 2010

La Corte estudió el caso de un empleador que se valió del sexo como patrón de exclusión de una mujer para trabajar en una empresa como vigilante. La Corte destacó que aquellos tratos diferenciados sustentados en rasgos innatos de las personas que no dependían de su voluntad por ser parte de su propia esencia debían presumirse discriminatorios. Señaló, sin embargo, que esto estaba lejos de significar que no pudieran presentarse tratos diferenciados fundados en esta categoría, solo que una distinción en ese sentido debía presumirse inconstitucional, presunción que habría de ser desvirtuada “por quien tenga intereses en la utilización de dicha diferencia, demostrando que la misma busca la realización de un fin constitucionalmente valioso y que tal diferenciación resulta un medio adecuado para conseguirlo.



Sentencia T-967 de 2014¹⁵

La Corte Constitucional abordó el estudio de un caso relacionado con la violencia intrafamiliar y destacó la obligación de que las autoridades judiciales, los operadores y operadoras jurídicos/ as asumieran un papel activo en la eliminación de los estereotipos de género perjudiciales basados en la inferioridad de las mujeres.



15. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado. En aquella ocasión le correspondió a la Corte pronunciarse sobre si los celos enfermizos constituían maltrato psicológico y causal de divorcio. La Corte no solo respondió la pregunta de manera afirmativa, sino que llamó la atención sobre la importancia de que la justicia se imparta con fundamento en un enfoque de género y, en ese sentido, se dirija a cumplir con las obligaciones ineludibles relacionadas “con la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida contra una persona por razón de su sexo. “De ahí que se debe: i. Garantizar a todos y todas una vida libre de violencia y discriminación por razón del sexo. ii. Prevenir y proteger a las mujeres y las niñas de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en su contra. iii. Investigar, sancionar y reparar la violencia estructural contra la mujer, entre muchas otras. Los derechos reconocidos en la Ley 1257 del 2008, como elegir no ser confrontada a su agresor, deben ser garantizados en todos los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención”.

Sentencia T-735 de 2017¹⁶

La Corte Constitucional estableció que el derecho de acceso a la justicia sin discriminaciones contra las mujeres exige que “las medidas de protección, especialmente las establecidas en la ley 1257 de 2008, sean efectivas, idóneas, oportunas y que se realice un seguimiento sobre su cumplimiento”. La referida sentencia destacó que el Estado se convertía en un segundo agresor “cuando sus funcionarios no [tomaban] medidas de protección contra la violencia de género en plazos razonables”¹⁷. Adicionalmente, dispuso que en estos casos debían observarse los siguientes criterios:



Del análisis de la evolución normativa y la jurisprudencia se destacan como obligaciones:

- El deber de diligencia del empleador.
- El deber de neutralidad y tolerancia de los empleadores y empleados.
- El deber de no repetición.

Las violencias de género en el ámbito laboral

La violencia puede estar presente en cualquier ámbito; sea en el doméstico o en el público, el lugar de trabajo, la calle, el transporte público, el colegio, etc. Ante esto, todos tenemos la responsabilidad de romper el silencio y denunciar. Para ello es importante aprender a diferenciar los distintos tipos de violencia que existen para poder identificarlos, los cuales pueden ser:

Violencia física:

Causar daño a una persona golpeándola, quemándola, pellizcándola, etc., e incluso negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas.

Violencia económica:

Limitaciones y controles para el uso del dinero, incumplimiento de obligaciones económicas con los hijos, restricción de pertenencia de documentos personales, entre otros.

Violencia psicológica/emocional:

Provocar miedo a través de la intimidación, amenazar, celos excesivos, forzarla a aislarse, así como, infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.

Violencia sexual:

Obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

Violencia vicaria:

Tiene como objetivo dañar a la persona a través de sus seres queridos y especialmente de sus hijos e hijas.

16. MP. Antonio José Lizarazo Ocampo.

17. En aquella ocasión, la Corte amparó los derechos fundamentales de una mujer y de su hija víctimas de violencia de género. Consideró la Corporación que la Comisaría 1 de Familia de Bogotá ejerció violencia institucional en contra de la mujer denunciante, toda vez que, a pesar de haber acudido durante más de 7 años a distintas autoridades públicas para lograr su protección, los hechos de violencia psicológica por parte de JARG persistían (nombres modificados para garantizar el derecho a la intimidad). La Corte destacó la gravedad de esa conducta y ordenó compulsar copias tanto a Procuraduría como a Fiscalía para que iniciaran las investigaciones del caso. Además, exhortó al Comité Directivo del Plan Decenal del Sistema de Justicia para que [pusiera] en marcha el rediseño de las comisarías de familia [a efectos de] garantizar el proceso de medidas de protección a mujeres víctimas de violencia en el ámbito familiar.

05

Principios

A. Escucha activa

En el despliegue de acciones de prevención e intervención muestra interés, empatía y asegúrate de brindar un espacio seguro.

La habilidad de escuchar activamente toma mayor relevancia al recibir un reporte relacionado con un presunto acoso sexual laboral para que la persona que reporta pueda expresarse sin temor.

B. No revictimización

Es evitar que una persona que ha sido víctima de acoso sexual laboral vuelva a sufrir daño emocional o psicológico durante el proceso de reporte y/o resolución del caso.

Para no revictimizar, ten en cuenta:

- No desmotivar el reporte o la denuncia.
- No insistir en que la víctima cuente reiteradas veces su relato.
- No emitir opiniones o juicios de valor sobre los hechos de violencia, menospreciar o justificar los hechos relatados.
- No culpabilizar a la persona afectada a través de comentarios sobre la orientación sexual, identidad de género, la apariencia o la conducta sexual de la persona.
- Reducir la exposición innecesaria a la experiencia traumática durante entrevistas o investigaciones.
- No someter a la persona afectada a ser confrontada con el agresor o encubrir los hechos, entre otras.
- Asegurar que la víctima no sufra consecuencias laborales por denunciar.

C. Corresponsabilidad

Desde todos los niveles de la organización y sin consideración al tipo de vinculación, somos responsables de generar espacios seguros libres de acoso sexual y todo tipo de violencia de género; por tanto debemos contribuir con acciones cotidianas y efectivas para la prevención, atención y eliminación de estos comportamientos dentro y fuera de las sedes de la organización.

D. Enfoques

Todas las actuaciones y mecanismos de intervención a que se refiere el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

Enfoque diferencial: trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, de manera que se logre una igualdad real y efectiva con los principios de equidad, participación e inclusión.

Enfoque de género: se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia en razón al género y personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

Enfoque interseccional: se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminados.

E. Corresponsabilidad

Es el compromiso de no revelar información privada o sensible salvo que la persona lo autorice. Es una manera de garantizar que lo que se comparte en confianza se mantendrá seguro y no se utilizará de manera indebida.

La información y actuaciones realizadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales.

06

Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplica a todas las personas vinculadas con la empresa sin consideración al tipo de contrato o vinculación, modalidad o duración, incluyendo a quienes de manera esporádica y/o puntual visiten las instalaciones de la empresa.

El ámbito de aplicación se extiende y no se limita a:

- Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la empresa, inclusive en los espacios públicos y privados cuando sean un lugar de trabajo.
- En los desplazamientos, eventos o actividades relacionados con sus funciones o convocados por la empresa o representantes de la empresa.
- En el desarrollo digital de las actividades propias del cargo y cualquier otro espacio de interacción digital o tecnológico.
- En los trayectos de desplazamiento en razón u ocasión al trabajo.

07

Definiciones en el marco de la Violencias de Género – Acoso Sexual Laboral

- **Consentimiento:** es un acuerdo explícito, libre, informado y reversible entre las partes involucradas para participar en una determinada actividad o comportamiento.
- **Acoso sexual laboral (ASL):** conducta no deseada de naturaleza sexual que puede incluir comentarios, insinuaciones, tocamientos, gestos o cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador, generando un ambiente hostil o intimidatorio.
- **Víctima:** persona que sufre acoso sexual en el ámbito laboral. Tiene derecho a recibir protección, apoyo y un proceso justo en su denuncia.
- **Capacitación:** programa educativo que la empresa debe ofrecer a sus empleados para sensibilizar y educar sobre el acoso sexual laboral, las medidas preventivas y el protocolo de actuación.
- **Reporte:** acción formal mediante la cual la víctima o un testigo informa a la empresa sobre la existencia de una situación de acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Investigación:** proceso interno mediante el cual la empresa recopila y examina pruebas relacionadas con el reporte de acoso sexual laboral, para determinar las responsabilidades correspondientes.
- **Tolerancia cero:** compromiso organizacional de no tolerar ninguna conducta relacionada con el acoso sexual laboral, con consecuencias claras para quienes incumplan esta política.
- **Represalias:** actos negativos contra la persona que denuncia acoso sexual o participa en la investigación. Las represalias no son toleradas.
- **Prevención:** conjunto de medidas y acciones que se implementan para evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Intervención:** conjunto de acciones que se adoptan para abordar y gestionar una situación de acoso sexual laboral.



08

Diferencia entre Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral

La finalidad de quien realiza la conducta de acoso laboral está enfocada en infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo.

Las conductas de Acoso Laboral son conciliables.

La finalidad de quien realiza la conducta de Acoso Sexual Laboral es atentar contra la dignidad de la persona u obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona atentando contra su dignidad sin pretender su renuncia al trabajo, aunque esta se produzca en ocasión del Acoso Sexual Laboral.

Las conductas de acoso sexual laboral no son conciliables.

09

¿Cómo se materializa el Acoso Sexual Laboral?

Las acciones a través de las cuales el Acoso Sexual Laboral se materializa pueden ser conductas o comportamiento de naturaleza:



Física

Contacto físico no deseado, incluyendo palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.



Verbal

Comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc., comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas, avances sexuales, invitaciones sociales repetidas e indeseadas, insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.



No verbal

Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.



Medios digitales

Mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

10

Acoso Sexual Laboral: gestión del riesgo

Para los propósitos de este protocolo, el riesgo se entiende como la probabilidad de que ocurra un evento adverso o incierto que pueda causar un impacto negativo, con la posibilidad de pérdida o daño, que puede estar relacionado con factores financieros, de seguridad y de salud, entre otros.

El Acoso Sexual Laboral como manifestación de la discriminación y/o violencia basada en género constituye un factor de riesgo psicosocial y por tanto, cualquier estrategia de prevención debe incluir su evaluación y gestión junto con los demás riesgos. La gestión de este riesgo, debe involucrar el máximo nivel de liderazgo de la organización asegurando la coherencia entre la política de cero tolerancia y la práctica cotidiana en los diferentes equipos y escenarios de la empresa.

Para una adecuada gestión de riesgos, es importante identificar, evaluar, controlar y monitorear los factores de riesgo, incluyendo como mínimo las siguientes fases:

01 Identificación de Riesgos: con el propósito de reconocer y documentar los riesgos potenciales; para ello es posible acudir a revisión de documentos, entrevistas, talleres de lluvias de ideas, análisis de procesos y de entornos, etc.

02 Análisis de Riesgos: para comprender la naturaleza de los riesgos identificados y evaluar su probabilidad e impacto, con lo cual se obtiene una clasificación de riesgos por niveles de importancia, que ayuda a priorizar los riesgos más críticos.



03 Evaluación y Priorización de Riesgos: evaluar los riesgos en función de su análisis previo y priorizarlos para determinar cuáles requieren atención inmediata.

04 Planificación de la Respuesta a los Riesgos: desarrollar estrategias y planes de acción para eliminar, gestionar, mitigar, aceptar, transferir o evitar los riesgos.

05 Implementación de la Respuesta a los Riesgos: ejecutar las estrategias y planes de acción definidos para gestionar los riesgos para la Reducción o eliminación de los riesgos, o manejo efectivo de su impacto.

06 Monitoreo y Control de Riesgos: supervisar los riesgos y la eficacia de los controles implementados y realizar ajustes según sea necesario. Esto permite un proceso continuo de retroalimentación que permite identificar nuevos riesgos y ajustar las estrategias existentes.

07 Comunicación y Consulta: mantener a todas las partes interesadas informadas sobre los riesgos, las estrategias de gestión y el progreso.

08 Revisión y Mejora Continua: evaluar la efectividad del proceso de gestión de riesgos y realizar mejoras continuas.

11

Estrategia de prevención de Acoso Sexual en el ámbito Laboral

El Acoso Sexual en el ámbito Laboral es una realidad a la que estamos expuestas todas las personas, que afecta de manera negativa la salud mental y que repercute en la productividad.

La estrategia de prevención debe involucrar no solo a los trabajadores sino hacerse extensiva a contratistas, proveedores y visitantes, mediante tres pilares fundamentales:

- Capacitación
- Canales de reporte
- Tolerancia cero

Capacitación

La capacitación es la herramienta que refuerza y promueve la cultura organizacional; juntos, crean un entorno seguro y respetuoso, y promueven comportamientos adecuados en lugar de trabajo.

A través de la capacitación se busca informar y educar a nuestra gente sobre qué es el Acoso Sexual Laboral, cómo identificarlo, y cuáles son los mecanismos de reporte y actuación. Con programas de formación permanentes, se asegura que todos los trabajadores, desde la gerencia hasta los operativos, conozcan sus derechos y responsabilidades, y comprendan las consecuencias del Acoso Sexual Laboral. Con esto también se promueve una actitud activa frente a la prevención, empoderando a las personas para intervenir o reportar conductas inapropiadas.

Incorporar en las conversaciones diarias con los equipos la prevención del Acoso Sexual Laboral es un indicativo de que la cultura organizacional respalda firmemente la capacitación, ya que proporciona a los empleados las herramientas necesarias para identificar conductas inapropiadas, y a los líderes, las habilidades para gestionarlas de manera adecuada, reduciendo la materialización del riesgo. Cuando los empleados ven este tipo de acciones, comprenden genuinamente el compromiso de la empresa para protegerlos y no lo ven solo como un requisito más.

Una estrategia de capacitación eficaz en el marco de un protocolo de prevención e intervención del Acoso Sexual Laboral debe ser integral, constante y adaptada a las necesidades del entorno laboral. A continuación, se presenta un plan detallado que cubre los aspectos clave de dicha estrategia:

Diagnóstico Inicial

Identificar el nivel de conocimiento y la percepción sobre el Acoso Sexual Laboral dentro de la organización, por ejemplo:

- Realizando encuestas confidenciales a los empleados para conocer sus opiniones y experiencias.
- Evaluar el entorno laboral para detectar posibles riesgos y áreas críticas donde se requiera más sensibilización.
- Analizar denuncias pasadas (si las hay) para identificar patrones o fallas en el manejo de casos.

Diseño de Contenidos de Capacitación

Crear materiales lúdicos y educativos que cubran tanto aspectos teóricos como prácticos relacionados con la prevención y el manejo del Acoso Sexual Laboral, desarrollando módulos que incluyan: *¿Qué es y qué no es Acoso Sexual Laboral?*, *¿Qué es el consentimiento?*, *¿Cómo hacer una consulta o reporte?*, Consecuencias del Acoso Sexual Laboral y Estudios de casos prácticos que simulen situaciones de Acoso Sexual Laboral.

Segmentación de Audiencias

Asegurar que cada grupo reciba una capacitación adecuada a sus roles y responsabilidades.

- **Líderes y supervisores:** enfocar la capacitación en el manejo de denuncias, la protección de la víctima, la toma de decisiones y el liderazgo para crear un ambiente seguro.
- **Personal operativo:** sensibilizar sobre cómo identificar y denunciar el acoso sexual, y promover una cultura de respeto.
- **Recursos humanos y equipo de intervención:** proveer formación especializada sobre cómo gestionar las investigaciones de acoso sexual y aplicación del protocolo de intervención.
- **Contratistas, proveedores, visitantes:** asegurar que todas las personas que trabajan con la organización, aunque no sean empleados directos, comprendan y cumplan con las políticas de la empresa sobre acoso sexual.

Evaluación y seguimiento

Medir la efectividad de la capacitación en la prevención del Acoso Sexual Laboral.

- Realizar encuestas post-capacitación para evaluar el cambio en el nivel de conocimiento y la percepción sobre el Acoso Sexual Laboral.
- Monitorear la aplicación del protocolo de intervención y ajustar la capacitación en función de las lecciones aprendidas.
- Mantener el tema presente en la cultura organizacional a largo plazo.
- Incluir campañas internas de sensibilización, como afiches en áreas comunes sobre la importancia de un ambiente laboral seguro.
- Organizar foros o charlas con expertos en temas de Acoso Sexual Laboral y Diversidad de Género, para mantener el tema en discusión.
- Revisar anualmente el contenido de la capacitación, integrando nuevos estudios, cambios en la legislación o aprendizajes de casos previos.



Canales De Reporte

Los canales de reporte en el marco de un protocolo de prevención e intervención del Acoso Sexual Laboral deben estar diseñados para ser accesibles, confidenciales y seguros, garantizando que las víctimas o testigos puedan reportar el acoso sin temor a represalias.

- a. La empresa debe definir área, rol y persona(s) responsable(s) de recibir y tramitar los reportes o consultas sobre Acoso Sexual Laboral.
- b. Ofrecer variedad de mecanismos para hacer las consultas y reportes (puntos presenciales como oficinas de recursos humanos, plataformas, formularios que tengan la opción de hacer reportes anónimos -si es de preferencia del denunciante-, aplicaciones móviles o la recepción del reporte a través de un tercero independiente).
- c. Garantizar la confidencialidad, asegurando que toda la información relacionada con la denuncia (incluyendo registros escritos o digitales) esté resguardada de manera segura.
- d. Reporte sea accesible solo al equipo de intervención especializado.
- e. Capacitar a todos los involucrados en el proceso sobre la importancia de la confidencialidad y las consecuencias de su incumplimiento.
- f. Proporcionar materiales informativos accesibles (manuales, guías en línea) que expliquen el proceso de reporte o consultas.

Sin importar el diseño y estructura de los canales de reporte, toda noticia sobre un presunto caso debe hacerse responsable e incluir información referente a circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos, nombre de las personas involucradas, relacionar testigos si existen y cualquier otra información relevante para adelantar una adecuada investigación.

Tolerancia Cero

Las empresas deben ser contundentes en expresar y hacer visible su compromiso de Tolerancia Cero, frente a conductas comprobadas de Acoso Sexual Laboral, actuando con coherencia cuando se compruebe la ocurrencia.

Existen múltiples acciones que, dependiendo de la cultura y características de la organización, pueden implementarse para prevenir el acoso sexual, y en este camino hemos observado que las acciones más efectivas han sido hasta el momento:

- Conversaciones abiertas y directas con nuestra gente.
- Inmersión del componente de prevención de acoso sexual desde el ingreso a nuevos trabajadores y visitantes.
- Contratistas realizan entrenamientos "Prevención de Acoso Sexual Laboral" como requisito de ingreso a empresa.
- Se refuerza el tema como contactos de valor en reuniones.
- Exposición permanente de canales de reporte accesibles.
- Campañas de comunicaciones y una marca diferencial "Espacios Libres de Acoso Sexual" transversal en la compañía. #YoSiReporto #ToleranciaCero #EspaciosLibresdeAcosoSexualLaboral
- ¡Decisiones oportunas! con mensaje de Tolerancia Cero al Acoso Sexual Laboral.

12

Estrategia de intervención frente al Acoso Sexual Laboral – Ruta de Atención

El Acoso Sexual Laboral es una conducta no deseada y las organizaciones debemos trabajar de manera activa y comprometida para que esta no se materialice; sin embargo, también entendemos que como un riesgo, existen probabilidades que este se materialice. A continuación, presentamos una ruta propuesta para que una vez recibida una denuncia o conocida una noticia sobre la ocurrencia de una conducta que presuntamente constituya Acoso Sexual Laboral, se pueda intervenir protegiendo la dignidad de la presunta víctima, garantizando los derechos de las partes y gestionar de manera adecuada las responsabilidades que al respecto existen para las empresas, protegiendo también así el clima organizacional y la reputación empresarial.

Recepción de denuncia

En caso de que el reporte se reciba a través de un líder de la organización, este debe contar con capacitación y herramientas que le permitan brindar primeros auxilios psicológicos. Algunos tips para este primer contacto incluye:

- Recuerde los principios que deben permear todo el proceso: escucha activa, confidencialidad, corresponsabilidad y enfoque diferencial.
- Brinde los primeros auxilios psicológicos: intervención de primera instancia, inmediata, provisional y de corta duración, dirigida a una persona que presente una crisis emocional o que está sufriendo y que puede necesitar ayuda.

- ¿Qué hacer? Haga contacto y ayude a la persona a tranquilizarse. Ofrezca información concreta en caso de que disponga de ella, sea honesto acerca de lo que sabe y no sabe. “No sé, pero intentaré averiguarlo”, también es una buena respuesta.
- ¿Qué no hacer? No cuente la historia de otra persona, no haga falsas promesas ni dé falsos argumentos tranquilizadores; no piense que debe resolver todos los problemas en su lugar. No generar ningún compromiso diferente a poner en conocimiento del comité investigador el caso para que inicie su atención.

Posteriormente debe elaborar un informe escrito que recoja la máxima información sobre circunstancias de tiempo modo y lugar en que ocurrieron los hechos y enviarla a la mayor brevedad al canal definido por la empresa o ponerla a disposición del líder del equipo investigador. Incluir siempre teléfono o medio de contacto con la presunta víctima.

En caso de que el(la) presunto(a) victimario(a) sea un funcionario(a) de una empresa contratista, proveedor o visitante se debe enviar de manera oportuna el informe, solicitando y verificando que se realice la debida investigación y toma de acciones bajo la premisa de tolerancia cero.



Investigación

La investigación busca validar la ocurrencia o no de los hechos denunciados y por tanto debe adelantarse con rigurosidad y seriedad, respetando siempre los principios de confidencialidad, no revictimización, inmediatez, presunción de inocencia, corresponsabilidad, entre otros y hacerlos efectivos para todas las partes. Si una vez concluida la investigación se determina que en efecto se materializó una conducta de ASL la empresa debe ser contundente y coherente con el pilar de Tolerancia Cero.

Ofrecemos una guía respecto los hitos y acciones que se deben asegurar durante el proceso de investigación:

- Evaluar el reporte y pruebas adjuntadas y definir si hay lugar o no al inicio de una investigación. Recordar el enfoque de género, verificar estar libre de sesgos y estereotipos en la valoración de la conducta.
- Si se define abrir la investigación, conformar el equipo investigador (no se recomienda que sea Comité de Convivencia Laboral). Si se encuentra que la denuncia es infundada o temeraria se debe reportar a RRHH para evaluar si hay lugar a un proceso disciplinario.
- Preparar la entrevista que se tendrá con la presunta víctima y las preguntas que se plantearán para recabar información adicional a la que ya se conoce. Se recomienda no ahondar sobre hechos ya conocidos ni acometer ninguna conducta que pueda generar revictimización o desconfianza.
- Desarrollar la entrevista con la presunta víctima, ideal que sea presencial, que se lleve a cabo en un ambiente tranquilo y confidencial. Abra la reunión

reconociendo el coraje de reportar, informe el total rechazo a los hechos de ASL, e informe el compromiso de la empresa por esclarecer todos los hechos y tomar las medidas que resulten pertinentes bajo el pilar de Tolerancia Cero.

- Dé a conocer que se informará del resultado de la investigación.
- Informe qué medidas o acciones puede solicitar ante RRHH, para cuidar su salud mental, hacer gestiones ante entidades competentes, evitar revictimización o contacto con el presunto agresor. Ofrezca ayuda psicológica para la víctima y su núcleo familiar y asesoría jurídica sobre las instituciones y canales gubernamentales donde puede poner su denuncia o iniciar acciones legales. Deje trazabilidad del ofrecimiento de estas opciones y de los medios por los que las puede activar de manera que sean de fácil consulta.
- Verifique que las medidas solicitadas por la presunta víctima y definidas como pertinentes por la empresa se implementen en oportunidad y suficiencia.
- Realice entrevistas a los posibles testigos, miembros del equipo de trabajo o cercanos a la presunta víctima y victimario(a) para indagar información y hechos adicionales. Sin revelar ningún dato referente al caso puntual del denunciante y obtenga todo el acervo probatorio que resulte razonable.
- Lleve a cabo una entrevista con el(la) presunto(a) victimario(a), informe que se presentó una denuncia de ASL en su contra y comparta los elementos probatorios recaudados que fueran necesarios para ejercer su derecho a la defensa partiendo siempre de la presunción de inocencia.

Tome Acción

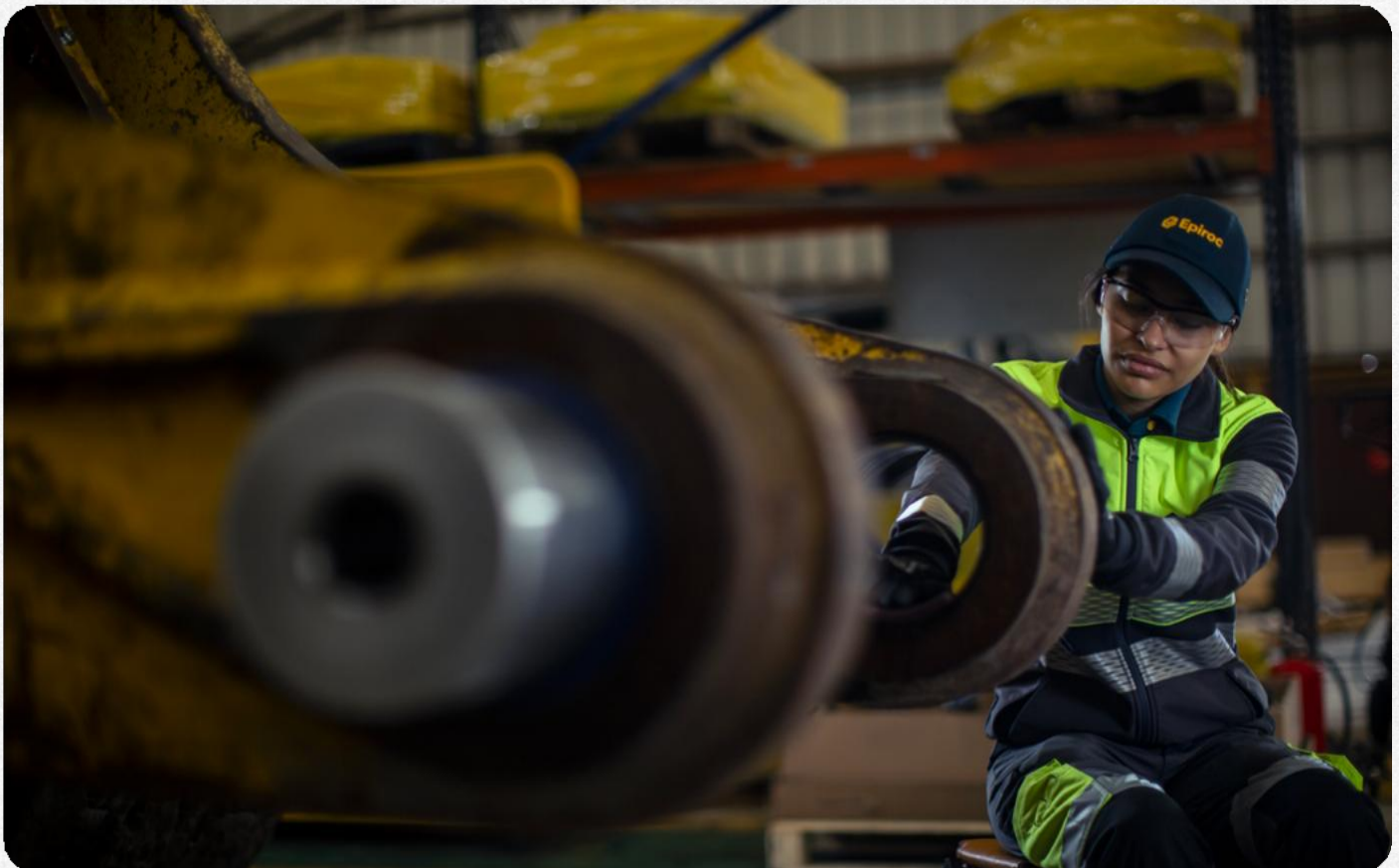
En caso de comprobarse la ocurrencia del ASL se debe proceder con cero tolerancia frente al(la) victimario(a), y mantener el acompañamiento psicológico y asesoría jurídica a la víctima, hasta que sea necesario.

Si se encuentra que se trató de conductas inapropiadas en el lugar de trabajo o presuntos incumplimientos de obligaciones contractuales, se recomienda remitir al Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) o RRHH a fin de evaluar la pertinencia de su intervención.

Estadísticas

Se recomienda llevar una estadística de reportes, canales, y otros hechos que resulten relevantes y al final del periodo o año conocer información que, junto con una encuesta de clima laboral puede contribuir a la elaboración del plan de acción del próximo año

Finalmente reforzar la capacitación a toda la organización como compromiso de no repetición.



Esperamos que este protocolo aporte de manera importante para que seamos un sector libre de violencias de género y avancemos en la búsqueda de mayor diversidad e inclusión en nuestras operaciones y áreas de influencia.

