



PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Lineamientos generales para la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y diferencial en los protocolos de entornos organizacionales e institucionales

DOCUMENTO TÉCNICO



SECRETARÍA DE
LA MUJER





CONTEXTO

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo 490 de 2012¹, la Secretaría Distrital de la Mujer – SDMujer tiene por objeto "(...) liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres (...)".

Sumado a lo anterior y en atención a lo establecido en el Decreto 428 de 2013¹, dentro de la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra la Dirección de Derechos y Diseño de Política, a través de la cual la entidad brinda asistencia técnica a los sectores de la Administración Distrital para la incorporación de los enfoques de derechos humanos de las mujeres y de género en sus planes, programas y proyectos.

En este marco, este documento ofrece recomendaciones para orientar técnicamente la incorporación de estos enfoques en los protocolos y demás medidas adoptadas por las entidades del Distrito Capital para **promover entornos organizacionales favorables a la igualdad, seguros y libres de violencias y discriminación**.

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

Secretaria Distrital de la Mujer

Laura Tami Leal

Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad

Liza García Reyes

Directora de Derechos y Diseño de Política

Ivonne Rico Vargas

Equipo técnico

Camila Romero Manrique, Lilibeth Xiques Morales,
Carol Rojas Duarte, Laura Ávila Velosa,
Bibiana Espinosa Rueda, Ana María Ospina Pedraza,
Sofía Sánchez Valencia

Bogotá, D.C., octubre de 2024



OBJETIVO

Brindar recomendaciones técnicas para contribuir a que las entidades del Distrito incorporen **los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y diferencial** en los protocolos y demás medidas y/o procesos institucionales dirigidos a la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral en los entornos organizacionales.



PROTOCOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL

RECOMENDACIONES GENERALES

1

PROMUEVA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El sistema sexo-género se expresa en el ámbito del trabajo remunerado como lo hace en la sociedad, creando expectativas y estereotipos asociados a los roles, conductas y atributos esperados en hombres y mujeres. Por lo tanto, puede ocurrir que, en las organizaciones, instituciones, entidades públicas o privadas y empresas, por acción u omisión, **se normalicen y repliquen conductas de violencias basadas en género en la cultura organizacional**, las cuales limitan el ingreso, el desarrollo y la permanencia de todas las personas en condiciones de igualdad.

En este sentido, es necesario tener en cuenta que las construcciones sociales han generado históricamente **impactos diferenciales para mujeres y hombres**, en términos de asignación desigual de las oportunidades y el poder, tanto en el ámbito de lo público como de lo privado, llevando a que las mujeres enfrenten situaciones de desventaja en la garantía de sus derechos humanos, el acceso al control de bienes y recursos y la participación en la toma de decisiones.

Por ello, es indispensable **generar medidas para transformar y eliminar los estereotipos de género en los ámbitos organizacionales**, los cuales mantienen las violencias materializadas, entre otras, a través del acoso laboral y el acoso sexual laboral y las barreras para acceder a mecanismos de prevención y atención.

Consideremos, además, que la ausencia de medidas frente a presuntas conductas que estén dentro de la definición de violencias contra las mujeres y que ocurran en el lugar de trabajo podrían propiciar que dichas situaciones se legitimen por parte de otros miembros de la entidad y, por consiguiente, **obstaculicen la garantía plena de derechos humanos de las mujeres trabajadoras en condiciones de igualdad**.

En términos de relaciones de sexo-género, la cultura institucional incluye las normas y códigos de conducta que una organización acepta o permite para hombres y mujeres, es así como en los entornos laborales pueden presentarse conductas como la aceptación tácita de bromas sexistas/discriminatorias, dar mayor voz en espacios de incidencia y toma de decisiones a los hombres y/o limitar el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

Por este motivo, se requiere **compromiso institucional** para promover la garantía de los derechos humanos y la igualdad de género en los entornos organizacionales.

2

RECUERDE QUE EL TRABAJO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DIGNIDAD ES UN DERECHO PRIORIZADO EN BOGOTÁ

La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, actualizada en el CONPES D.C 14 de 2020, cuenta con **8 derechos humanos priorizados**. El trabajo en condiciones de igualdad y dignidad es uno de ellos.

"Para su garantía con enfoque de género se deben contemplar elementos como: condiciones de trabajo dignas y seguras, vínculos laborales estables y con remuneración justa, cobertura en seguridad social, acceso igualitario a educación para el trabajo, entre otros. Este derecho tiene como horizonte el logro de la autonomía económica de las mujeres para contrarrestar la precarización, subordinación y subvaloración en el mercado laboral que han enfrentado, así como favorecer condiciones reales para su independencia económica que debiliten la división sexual del trabajo y los roles de género que también son causantes de pobreza relacionada con ausencia tiempo libre, condiciones de bienestar y posibilidades de aprovechamiento de recursos".

Uno de los obstáculos que limita la garantía plena de este derecho es el acoso laboral, de acuerdo con los hallazgos de la Línea Base de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género¹:

¹ Informe de resultados Línea Base de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
Disponible en: <https://omeg.sdmujer.gov.co/>

La discriminación contra las mujeres en entornos laborales no solo se da por el hecho de ser mujeres, sino que se profundiza por factores diferenciales. La Línea Base arrojó que **5 de cada 10 mujeres se han sentido discriminadas en el entorno laboral por el hecho de ser mujeres.**

Dentro de las situaciones discriminatorias hacia las mujeres en lugares de trabajo existen aquellas expresiones reiteradas de **humillación** por parte de un(a) superior(a) o compañero(a) de trabajo o subordinado(a), recibir **amenazas** de despido injustificado frente a compañeros(as) de trabajo por parte de un(a) superior(a) o padecer reiteradas **exposiciones públicas** de hechos que pertenecen a su intimidad en espacios laborales, así como exigir trabajar en horarios laborales adicionales a la jornada regular. Las discriminaciones pueden estar ligadas también al **embarazo**, maternidad, asignación de labores ligadas al trabajo de cuidado no remunerado o exclusión de toma de decisiones, barreras para el acceso a cargos directivo.

El acoso sexual laboral fue abordado en la Línea Base a través del reconocimiento de situaciones que hayan experimentado las mujeres por parte de jefes(as), compañeros(as), subalternos(as) o clientes, relacionadas con la recepción de **comentarios verbales de tipo sexual**, **invitaciones molestas**, así como haber recibido contenido audiovisual que resultara molesto.

También **por haberse sentido tocada o manoseada**, haber recibido ofertas de aumentos o ascensos a cambio de actos sexuales o invitaciones a salir. De las prácticas asociadas a acoso sexual, el 14% de mujeres reconocen que han estado expuestas a situaciones que favorecen estas violencias. Por otro lado, el 10% indica haber sido víctimas de acoso verbal.

Además, es necesario considerar que las mujeres pueden evitar manifestar incomodidad, molestia, reportar o incluso denunciar, por **temor a represalias**, desconocimiento de sus derechos y/o rutas o por la desconfianza de que se tomen medidas a su favor.

3

TENGA EN CUENTA LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA SOBRE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El Congreso de la República de Colombia aprobó recientemente la Ley 2365 de 2024², que establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.

Su principal objetivo es **garantizar los derechos fundamentales a la igualdad y a una vida libre de violencias**. Para ello, establece obligaciones claras para las y los empleadores, quienes deberán crear políticas internas de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, de manera que se garanticen los derechos de las víctimas.

² 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. Disponible en: <https://acortar.link/J5zX3i>

Esta norma tiene como base los principios de la Constitución Política y la Ley 1257 de 2008, así como los principios **pro-persona³** y **pro-víctima⁴**, **igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.**

Establece que las personas víctimas de acoso sexual tienen derecho a ser tratadas con dignidad, a la confidencialidad, a recibir atención integral en salud y a acceder a la justicia y mecanismos de reparación. Además, que las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán el derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia y a la imparcialidad de las autoridades competentes (Artículos 5 y 6 de la Ley 2365 de 2024).

El Congreso de la República de Colombia dio un plazo de 12 meses para formular un **Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual**, el cual debe incluir estrategias de prevención, comunicación, lineamientos generales para políticas y protocolos, y la implementación de programas especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (Art. 9 de la Ley 2365 de 2024).

La formulación de dicho Plan Transversal estará a cargo del Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad y las y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género creado a través del Decreto Número 1710 de 2020.

También se estableció que el Gobierno Nacional deberá incluir a la ciudadanía en los procesos de construcción de dicho Plan, así como a las organizaciones de mujeres, de derechos humanos, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores, Instituciones de Educación Superior, mujeres delegadas del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008 y las personas delegadas al Comité de Seguimiento a la Ley 1719 de 2014 y demás sectores involucrados en la problemática (Art. 8 de la Ley 2365 de 2024).

³ Según la Sentencia C-438/13 de la Corte Constitucional el principio “pro-persona” se refiere al principio de interpretación que impone la interpretación de las normas jurídicas para velar que sean más favorables para las personas y sus derechos, es decir, prevalecer la interpretación de las situaciones que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos fundamentales consagrados a nivel constitucional. Éste es un criterio de interpretación que se fundamenta en las obligaciones contenidas en los artículos 1º y 2º de la Constitución y en el artículo 93, según el cual los derechos y deberes contenidos en la Constitución se deben interpretar de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

⁴ Según la Jurisdicción Especial para la Paz, el principio “pro-víctima” refiere a aquel momento en el caso en que se duda en la interpretación y aplicación de las normas procesales y sustanciales de la justicia transicional, se preferirá la interpretación que mejor potencie la dignificación y la participación integral de las víctimas en los procesos de investigación, de manera que se proteja y garanticen sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación. (Jurisdicción Especial para la Paz. (2020). Manual para la participación de las víctimas ante la jurisdicción especial para la paz.

Disponible en: <https://acortar.link/XdJv2V>

4

FORTALECER LOS PROTOCOLOS O PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES CON LAS ORIENTACIONES DE LA DIRECTIVA 01 DE 2023 DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Esta directiva analiza y plantea que las violencias pueden tener razones asociadas a la **raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad**, por lo cual imparte directrices frente a la implementación de estrategias dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones y prácticas discriminatorias y estereotipos de género y racistas que afectan la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en las diferentes instancias de la administración pública.

También resalta la importancia de las estrategias institucionales, comunicativas y pedagógicas para garantizar la prevención de violencias basadas en género y/o tipos de discriminación prohibidos por la legislación nacional, así como la difusión de los protocolos, sus rutas de atención y los derechos de las víctimas.

Establece una serie de mecanismos para la prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres y plantea una serie de actividades que incluyen la **elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para las y los servidores públicos⁵**.

Con el objetivo de "erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crear espacios seguros y libres de violencia para las mujeres en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la administración pública", se elaboró el modelo de "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público". (página 2)

⁵ Directiva Presidencial 01 de 2023. Op. Cit.

5

TENER COMO REFERENCIA LA CIRCULAR 026 DE 2023 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

El Ministerio del Trabajo es la entidad protectora de las normas laborales y el fortalecimiento de la inspección del trabajo y tiene la facultad de Policía Administrativa Laboral de las que están investidos las y los inspectores del trabajo y seguridad social, en virtud del artículo 3 de la Ley 1610 de 2013⁶ y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo⁷.

La Circular 026 de 2023 brinda recomendaciones para **visibilizar y contribuir a la prevención y atención de las violencias** que viven las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, desde las competencias establecidas en el Decreto 4108 de 2011⁸:

"Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programa y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales". (Artículo 1, Decreto 4108 de 2011)

Por lo tanto, es responsabilidad del Ministerio del Trabajo proporcionar lineamientos en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación en los entornos laborales. De manera que, la Circular 026 de 2023 es uno de los mecanismos con los que cuenta la entidad para este fin, por ello, se sugiere tener en cuenta el marco normativo y de actuación que allí se establece.

6

SOLICITAR A LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Según la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, las Administradoras de Riesgos Laborales deben "desarrollar acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y Resolución 652 de 2012⁹.

⁶ Ley 1610 de 2013. Por la que se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Disponible en: <https://acortar.link/bStQfM>

⁷ Artículo 486. Código Sustantivo del Trabajo. Disponible en: <https://acortar.link/rgSory>

⁸ Decreto 4108 de 2011. Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo. Disponible en: <https://acortar.link/72YzKL>

⁹ Circular 026 de 2023. Op. Cit.

De igual manera, en la Ley 2365 de 2024 se establece que las Administradoras de Riesgos Laborales “realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral”. (Art. 10 de la Ley 2365 de 2024)

Es importante reconocer que las Administradoras de Riesgos Laborales, en el marco de **las situaciones y/o hechos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación en los entornos laborales**, deben:

- Brindar asesoría y asistencia técnica a las instituciones y empresas para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Capacitar a las y los integrantes del Comité de Convivencia de sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales llevarán a cabo asesorías y asistencia para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Esta asesoría se basará en la información disponible en 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 las y los trabajadores y prevención del acoso laboral en sus empresas afiliadas.
- Brindar a las instituciones y empresas y/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 las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.
- Orientar y brindar apoyo emocional en situaciones de crisis a las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral (Numeral 5. Circular 026 de 2023).

Se entiende entonces que las Administradoras de Riesgos Laborales tienen la responsabilidad de brindarle a las empresas afiliadas medidas de **orientación para la elaboración de protocolos**; así como **asesoría en la identificación y manejo de los presuntos casos investigados**; **desarrollar competencias blandas** y habilidades especiales en el Comité de Convivencia Laboral y, en general, para las y los colaboradores de la entidad, de manera que estas permitan prevenir el acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación. Y, finalmente, **brindar información** de las rutas establecidas por la Ley para el manejo de los casos de acoso sexual laboral (SURA, s.f., p. 4)¹⁰.

Asimismo, la Ley 2365 de 2024 señala que dichos lineamientos de responsabilidad para la atención, protección y prevención de las Administradoras de Riesgos Laborales se deberán establecer en el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual que el Gobierno Nacional deberá construir.

¹⁰ SURA (s.f.). Guía de orientación para el desarrollo del protocolo de prevención y atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Disponible en: <https://acortar.link/Sc8g2W>

Finalmente, es clave saber que, si bien los Comités de Convivencia Laboral tienen la competencia de abordar de manera preventiva y correctiva las situaciones de acoso laboral, la persona que se sienta acosada laboralmente manifestará de manera libre y autónoma, su interés de conciliar o no, en todo caso no está obligada a conciliar la situación de acoso laboral. Y en todo caso, frente a situaciones de acoso sexual, **es una conducta no querellable y no conciliable**, por tanto, ante estas situaciones, el comité de convivencia laboral no puede siquiera sugerir una conciliación.

7

SEGUIR LAS ORIENTACIONES PARA PREVENIR Y ELIMINAR LAS VIOLENCIAS Y EL ACOSO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo reconoce que, si bien Colombia aún no ha ratificado el Convenio 190¹¹ de la Organización Internacional del Trabajo sobre la prevención y eliminación de las violencias y el acoso (2019), es importante tener en cuenta los lineamientos este organismo internacional le brinda a los Estados para la formulación de políticas públicas.

Para ello, el Ministerio del Trabajo recuerda que, en el Convenio 190, se le solicita a los Estados **adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar las violencias** y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque deberá tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste en:

- Prohibir legalmente la violencia y el acoso.
- Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.
- Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.
- Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.
- Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.
- Prever sanciones.
- Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.
- Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (Circular 026 de 2023).

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. (2019).C 190. Convenio sobre la violencia y el acoso. Disponible en: <https://acortar.link/A8KILs>

8

USAR EL LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

El Distrito Capital está comprometido con la promoción del lenguaje y la comunicación incluyente, no sexista y libre de discriminación, ya que puede impulsar o evitar la **transmisión y reproducción de imaginarios adversos y estereotipos de discriminación** que afectan a las relaciones sociales, la difusión de representaciones sobre el deber ser de hombres y mujeres; así como la desnaturalización de violencias basadas en género, prejuicios y estigmas asociados a la pertenencia y autoidentificación diferenciales.

Por ello, desde 2009, Bogotá cuenta con el Acuerdo Distrital 381¹², que establece que "...todas las entidades públicas de carácter distrital deberán hacer uso del lenguaje incluyente en los documentos oficiales que sean elaborados y difundidos" (Artículo 1). Se invita a incluir las orientaciones de este documento en los protocolos o lineamientos institucionales contra el acoso laboral, el acoso sexual laboral y cualquier tipo de discriminación.

Asimismo, a consultar el "Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres"¹³ (2022) de la Secretaría Distrital de la Mujer, en donde se ofrecen estrategias gramaticales simples para comunicar asertivamente y con enfoque de género, de derechos humanos de las mujeres y diferencial. A continuación, algunos ejemplos.

DESDOBLEAR LOS SUSTANTIVOS

Esta estrategia consiste en presentar pares de palabras que sólo se diferencian por su género, aquí no se encuentra duplicado el lenguaje, sino que se alude a referentes distintos ya que uno es femenino y el otro es masculino. Recordemos que los sustantivos son aquellas palabras que dan nombre o identifican a todas las cosas que conocemos: carro, perro, gato, nube, madera, vaso, etcétera.

Ejemplos:

- Directoras y directores
- Asesoras y asesores
- Funcionarias y funcionarios
- Coordinadoras y coordinadores
- Supervisoras y supervisores

De los sustantivos es importante resaltar que no para todos existe tanto un referente masculino como uno femenino. Por ejemplo, en el caso de la palabra "zapato", haciendo referencia a la prenda de vestir, si quisieramos referirnos a éste en femenino, la palabra "zapata" hace referencia a otro artefacto.

¹² Acuerdo 381 de 2009 "Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente".

Disponible en: <https://acortar.link/OyBef7>

¹³ Secretaría Distrital de la Mujer. (2022) Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. Disponible en: <https://acortar.link/9xak39>

Así, aquello que no tiene género no resulta necesario de ser mencionado de este modo. Sin embargo, es importante considerar la forma en que el modificar el género de algunas palabras ha resultado una forma de reivindicación política para algunos grupos políticos feministas y de mujeres.

Esta la forma más extendida de usar una comunicación no sexista, pero es importante no usarla unívocamente en un mismo texto, pues la constante mención de sustantivos femeninos y masculinos puede ser redundante.

DESDOBLEAR ARTÍCULOS Y ADJETIVOS

Los artículos son partes de la oración que siempre suelen acompañar a los sustantivos o adjetivos. Aquellos que se utilizan en el español son: el, la, los, las, una, uno, unas y unos. Los adjetivos son palabras que acompañan a los sustantivos para darnos más información de ellos, como son: bello, azul, tierno, inoperante, desafortunado, grande, etc.

Para esta estrategia en la incorporación de una comunicación no sexista, se hará uso únicamente de aquellos artículos que se denominan determinados (el, la, las y los), y los acompañaremos con adjetivos preferiblemente terminados en e: habitante, migrante, estudiante, amable, constante, prudente.

Es importante hacer un uso moderado de esta estrategia, pues puede también saturar un texto por el modo en que se pueden repetir constantemente algunos sonidos.

Ejemplos:

- La o el solicitante
- Las y los habitantes
- Las y los integrantes
- Las y los migrantes

USAR SUSTANTIVOS COMUNES

Esta estrategia consiste en usar palabras con las que se puede aludir a todo el público presente o a quienes se dirige el mensaje, de tal forma que no se especifica de ninguna forma el género de las personas con las que nos comunicamos.

Ejemplos:

- La ciudadanía
- El funcionariado
- La sociedad
- Artistas
- Estudiantes

Resulta una de las mejores estrategias para evitar aquellos problemas que se mencionan en las estrategias anteriores, como son el arruinar un texto por sonar redundante o por la repetición constante de artículos (la, el, los, las, unos y unas).

AGREGAR PALABRAS CLAVE

En el español existen muchos sustantivos que no se pueden caracterizar como masculinos o femeninos. Son comunes respecto al género (Pavón Lucero, 2007). Al agregar una palabra clave como ‘persona’, se pueden convertir algunos de los sustantivos en adjetivos y así evitar redundancias.

Ejemplos:

Incorrecto	Correcto
El beneficiario	Persona beneficiaria
El usuario	Persona usuaria
Adulto	Persona adulta
Los contratistas	Personas contratistas

USAR PRONOMBRES

Esta propuesta consiste en un uso estratégico de los pronombres que tenemos disponibles en la lengua española, de forma tal que modificamos completamente la frase que se tenía construida y se busca comunicar el mismo mensaje a partir de otras palabras. Los pronombres son palabras que podemos utilizar para sustituir los sustantivos y así evitar su repetición en las frases. Las categorías de pronombres que podemos utilizar para esta estrategia pueden ser:

- **Posesivos:** nos, nuestro, nuestra, nuestros, nuestras, su, sus.
- **Reflexivos:** se, te, nos.
- **Personales:** yo, tú, ustedes.
- **Indefinidos:** alguien, cualquiera, nadie.
- **Relativos:** quien, quienes.

Algunos ejemplos:

Incorrecto	Correcto
<u>Los</u> que entren	<u>Quienes</u> entren
Firman <u>los</u> que intervinieron	Firman <u>quienes</u> intervinieron
La máxima celebración de <u>los</u> bogotanos	Nuestra máxima celebración como ciudadanía
Al servicio de <u>los</u> ciudadanos	Personal a <u>su</u> servicio

MODIFICAR VERBOS

Los verbos son palabras que en las oraciones hacen referencia a las acciones (leer, escribir, cantar, dibujar, etcétera). Estos pueden ser utilizados estratégicamente para integrar a todas las personas participantes del comunicado o del público sin utilizar el falso “genérico masculino”.

Incorrecto	Correcto
Cuando <u>los</u> usuarios realicen los trámites	Cuando <u>se</u> realicen los trámites
Si estás <u>interesado</u>	Si te <u>interesa</u> , acude a
<u>Los</u> participantes discutirán en equipo	Discute en equipo...
<u>Los</u> que escuchen una alarma	Si <u>escuchas</u> una alarma



ESTRUCTURA GENERAL PARA **CONSTRUIR UN PROTOCOLO O LINEAMIENTO INSTITUCIONAL**

que aborde hechos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos
de discriminación en entornos laborales

Como aspecto central, se sugiere que todo protocolo, mecanismo, documento o proceso institucional **incorpore de manera específica los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y diferencial** en concordancia con lo establecido en la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, por lo cual, incorporar el enfoque de género en asuntos de acoso sexual y acoso sexual laboral exigiría tener presentes análisis que den cuenta de que este problema afecta de manera diferencial a las mujeres en los diferentes contextos, específicamente en el organizacional.

Esta estructura se sugiere reconociendo que todo protocolo o proceso institucional para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, tales como el acoso laboral y el acoso sexual laboral, deben **brindar un marco de referencia específico** que oriente la toma de decisiones de cada entidad y asegure una respuesta efectiva y sensible a las cuestiones de género en el contexto organizacional.

SE RECOMIENDA TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES ÍTEMES COMO PARTE DE LA ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO:

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

- Se sugiere explicar la importancia de abordar el acoso laboral y acoso sexual laboral en la empresa, institución, entidad o sector.
- También, establecer objetivos del protocolo, política o documento institucional en el marco de la garantía de un contexto organizacional libre de violencias basadas en género.
- Además, incluir un apartado en el que se explique el motivo por el cual la entidad o sector busca garantizar contextos organizacionales favorables a la igualdad.

2. ALCANCE Y APLICABILIDAD

Es importante describir el alcance de la ruta, protocolo, medida o procedimiento institucional y en qué circunstancias se aplica. En este punto, se sugiere establecer, por ejemplo, si lo que se quiere con el protocolo es divulgar o crear rutas de atención institucionales del acoso laboral y sexual laboral, o prevenir y atender el acontecimiento de estos actos, cómo operaría en la práctica o día a día de la entidad el abordaje de estas situaciones. Se sugiere tener en cuenta, el capítulo 3 del Anexo No. 1 de la Directiva Presidencial No. 01 de 2023.

3. DEFINICIONES

- El protocolo debe incluir un glosario de términos clave relacionados con el acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación.
- Se sugiere tener en cuenta términos incluidos en el ABC de Género de la Secretaría Distrital de la Mujer.¹⁴
- Se recomienda considerar las diferencias entre discriminación laboral, discriminación laboral por razón de género, acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral, que denotan cómo la vulneración hacia la dignidad de una o de un grupo de personas no es igual ni tiene el mismo alcance para las vidas de hombres y mujeres. A saber:

ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como: "la conducta, actitud o trato de que pretende – consciente o inconscientemente – anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales" (Corte Constitucional, Sentencia

¹⁴ Disponible en: <https://acortar.link/vjB9zs>

T-098 de 1994).¹⁵ También, esta Corporación ha recalado el alcance del concepto de discriminación, al mencionar en la Sentencia T-691 de 2012: "... Aunque no es deber ni función del juez constitucional establecer definiciones a los conceptos jurídicos, si lo es hacer explícita la manera como los usa en los razonamientos que resuelven los casos que son sometidos a su consideración. En tal sentido, cabe señalar que la jurisprudencia constitucional, desde su inicio, ha indicado que un acto discriminatorio [...] es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales..."¹⁶

Adicionalmente, desde el punto de vista penal, la legislación colombiana ha establecido, como conducta punible, la discriminación y el hostigamiento, y les ha asignado a estos tipos penales las sanciones correspondientes, lo que encontramos tipificado en la Ley 1482 de 2011 y en la Ley 1752 de 2015, que modifica la anterior. La ley 1482 de 2011 describe este tipo penal como la acción realizada por un sujeto: "... que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes". Y el hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural, como aquella acción que una persona "... promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor...".¹⁷

A su vez, la Ley 1752 de 2015, modificó la Ley 1482 mencionada, en el sentido de adicionar, en sus artículos 2º y 3º, la discapacidad como razón de discriminación y demás razones que se puedan argumentar como actos de discriminación.¹⁸

ACOSO LABORAL

Se refiere a un comportamiento persistente y negativo hacia una persona que trabaja en la entidad por parte de un colega, supervisor u otra persona en el lugar de trabajo. Este comportamiento puede incluir insultos, intimidación, humillación, exclusiones, entre otros comportamientos, actitudes o acciones. Según la Ley 1010 de 2006 establece como acoso laboral: "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este" (Art. 2 de la Ley 1010 de 2006).¹⁹

¹⁵ Sentencia No. T-098/94 de la Corte Constitucional. Disponible en: <https://acortar.link/6iWeIn>

¹⁶ Sentencia T-691 de 2012, de la Corte Constitucional.

Disponible en: <https://acortar.link/FSry9o>

¹⁷ Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se reforma el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

Disponible en: <https://acortar.link/Xf0UvG>

¹⁸ 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. Disponible en: <https://acortar.link/MkY43R>

¹⁹ Ley 1010 del 2006. Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de la República. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Disponible en: <https://acortar.link/LN6FKq>

ACOSO SEXUAL LABORAL

La Ley 2365 de 2024, en su artículo 2o, define el acoso sexual laboral como "... 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".

Por su parte, la Ley 1257 de 2008 en su artículo 29, dispone que se adicione el Código Penal colombiano con el artículo 210 A, para tipificar como conducta penal, este comportamiento: "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, incurrá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

DISCRIMINACIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "(...) comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, 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 (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo)" (OIT, 1958. Art. 1, Numeral 1, Literal a.)²⁰

DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

Hace referencia a "toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (CEDAW, 1979, citado en CONPES D.C. 14, 2020, Pág. 37).

DISCRIMINACIÓN LABORAL

"(...) Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, 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 (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo)" (OIT, 1958. Art. 1, Numeral 1, Literal a.)

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO

Se refiere a un tipo de discriminación específica debido al género que es ejercida en el mundo laboral como espacio del que se excluye a una persona o un grupo de personas. Es importante

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Disponible en: <https://acortar.link/4SQnlt>

reconocer que puede ser explícita o no intencional porque comprende todo acto que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Instituto Andaluz de la Mujer, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce esta discriminación como uno de los hechos más difundidos y que afectan con mayor frecuencia a las mujeres. Se reconoce que la descalificación o exclusión de las mujeres cuando se casan constituye una discriminación basada en el género, pues afecta más a las mujeres que a los hombres. (OIT, s.f.)²¹.

En Colombia, la Ley 1496 de 2011, la cual reformó el Código Sustantivo del Trabajo, consagra la **garantía de la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres** y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

Por ello, es importante tener en cuenta que, de acuerdo con la norma, la **discriminación directa** en materia de retribución laboral se refiere a “toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo”. La **discriminación indirecta**, por su parte, se refiere a “toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo”.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Según la Ley 1257 de 2008, se entiende como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (Art. 2 de la Ley 1257 de 2008).²²

VIOLENCIA Y ACOSO DEBIDO AL GÉNERO

Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas debido a su género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un género determinado, e incluye el acoso sexual (OIT, Convenio 190, 2019).²³

4. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

Se recomienda recopilar las normas internacionales y nacionales sobre la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral, que deben ser tenidas en cuenta en la elaboración de la ruta (Se anexa un cuadro con normatividad aplicable para casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación a manera de ejemplo).

²¹ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Capítulo VII. Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Disponible en: <https://acortar.link/sG8JCg>

²² Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Congreso de la República.
Disponible en: <https://acortar.link/l6SfAn>

²³ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso.
Disponible en: <https://acortar.link/A8KILs>

5. PRINCIPIOS RECTORES Y ENFOQUES

- Es imprescindible que el protocolo o lineamiento contenga una declaración de principios fundamentales en los que se incluyan la igualdad, la dignidad, la no discriminación y la no revictimización, el respeto, la confidencialidad, la información y accesibilidad, la buena fe, la imparcialidad e idoneidad, el debido proceso, la debida diligencia, la acción sin daño y la justicia. Se recomienda tener en cuenta los principios establecidos en el Artículo 3 de la Ley 2365 de 2024.
- Enfoques de género, diferencial, interseccional, de derechos humanos de las mujeres, entre otros. Así como se recomienda tener presentes los enfoques del Artículo 4 de la Ley 2365 de 2024.

6. IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES CASOS O ACTOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

- Brindar información detallada sobre el proceso que se seguirá en la entidad para identificar casos de discriminación o violencias, el mecanismo de valoración-evaluación de estos y la tipificación según sus características.
- Con base en lo anterior, el apartado de identificación de casos debe incorporar los enfoques de género, diferencial y de derechos de las mujeres y establecer cuando un caso constituye acoso laboral por razón de género, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y/o actos de discriminación por razones de género en el ámbito laboral, así como los mecanismos que se deben seguir cuando se trata de una situación de dicha índole.
- En ese mismo sentido, establecer de manera detallada la identificación de los casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación que ocurren por otras razones (pertenencia étnico-racial, nacionalidad u origen familiar, discapacidad, creencias religiosas, curso de vida, etc.) y los mecanismos a seguir en cada caso.
- Se sugiere diseñar un diagrama de flujo con la información sobre cómo identificar los tipos de discriminación incorporando los enfoques que guían la ruta, por ejemplo, estableciendo cómo identificar cuándo un caso corresponde a una discriminación basada en género o se cruza con otras discriminaciones.

7. PROCEDIMIENTOS PARA REPORTAR POSIBLES CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL ENTORNO LABORAL

- Brindar información detallada sobre las instancias y mecanismos para reportar posibles casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación.
- Brindar información detallada sobre los canales de comunicación disponibles para la recepción de casos disponiendo de una política de confidencialidad.

- Brindar información detallada de la ruta única de atención a violencias contra las mujeres en el Distrito Capital, de manera que se oriente el procedimiento que debe realizar la instancia destinada para tal fin, en caso de recibir un caso relacionado a violencias basadas en género.
- Se sugiere diseñar un esquema sobre las instancias para atender determinado caso de acoso laboral y/o acoso sexual laboral junto con las herramientas jurídicas con las que cuentan las personas trabajadoras o vinculadas con la entidad o sector.
- Se recomienda, en general que, en este punto, se establezcan los pasos a seguir una vez se presenta una queja o informe de acoso laboral y/o acoso sexual laboral. Por ejemplo, el abordaje de la ruta desde el rol de los comités de convivencia laboral, desde la perspectiva disciplinaria, penal e incluso en los contratos de prestación de servicios profesionales de acuerdo con legislación vigente y jurisprudencia.
- Se sugiere tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 en el Artículo 15 donde se establecen los mecanismos de queja y se relaciona que “cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector Público o Privado 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” (Art. 15 de la Ley 2365 de 2024).

RUTA EXTERNA

Es importante establecer pautas para determinar cuándo un hecho se constituye como violencia basada en género para activar la ruta externa, entendiendo esta ruta como el **escalamiento de estos casos a las autoridades ordinarias, penales o disciplinarias**, definiendo el tipo de ruta que se activaría y las entidades competentes para ello. En este sentido, se sugiere tener en cuenta lo establecido en la Ley 1257 de 2008 y la definición de acoso sexual que se establece en la Ley 2365 de 2024.

Si bien las violencias con las mujeres pueden ser una forma extrema de discriminación, no todos los actos de discriminación o acoso laboral implican violencia. Además, la discriminación puede manifestarse de manera sutil o evidente en varios aspectos de la vida, mientras que las violencias basadas en género se refieren específicamente a los actos que causan daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial asociados a normas y estereotipos de género. Esta diferenciación es clave para orientar las acciones y decisiones de la entidad, de manera que se pueda tener un fundamento común y sólido sobre el reconocimiento de las rutas de atención que se deben activar según el caso, ya sea que amerite una remisión externa o interna.

Esta diferenciación puede ser clave al momento de atender a la persona víctima; si se establece que efectivamente es un hecho asociado a violencias basadas en género, es importante reconocer el posible delito que se está cometiendo en su contra, pues la Ley 1257 de 2008 establece una serie de medidas de protección de los hechos que la entidad debe tener en cuenta:

“f) Cuando la violencia o maltrato revista gravedad y se teme su repetición la autoridad competente ordenará una protección temporal especial de la víctima por parte de las autoridades de policía, tanto en su domicilio como en su lugar de trabajo, si lo tuviere,” (Capítulo V de la Ley 1257 de 2008)

Cuando se presentan hechos que ponen en riesgo la vida o integridad de la persona denunciante, la entidad donde trabaja debe activar un mecanismo de protección y tomar las medidas necesarias para evitar que la persona agresora continúe o escale la agresión. En este sentido, si ambas partes (agresora y agredida) están contratadas en la misma entidad, se debe establecer las medidas

necesarias para asegurar la integridad física, económica y psicológica cuando se active la ruta de atención externa.

Se recomienda que, en la ruta de atención externa se tenga en cuenta el procedimiento, en el supuesto de reconocer un caso de acoso sexual laboral, de manera que se precisen los mecanismos establecidos para abordar situaciones de acoso sexual laboral y se oriente la toma de decisiones claras para activar una ruta precisa frente a este delito en la entidad.

RUTA INTERNA

Se sugiere integrar fluajogramas de las posibles rutas internas de la entidad o sector que conduzcan inicialmente a llevar el asunto al comité de convivencia laboral y guiar los pasos y las decisiones para activar si es necesario, otras rutas con las que cuente el Distrito cuando sean casos diferenciales u otras rutas fuera de la entidad como rutas externas.

8. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

- Brindar información de los procesos que deben abrirse frente a hechos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación comprobados, estableciendo cuando son procesos disciplinarios o penales.
- Se sugiere realizar una descripción detallada de las medidas disciplinarias en caso de activarse una ruta externa por concepto de Violencias Basadas en Género.
- Se recomienda tener en cuenta los Capítulos IV, V y VII de la Ley 2365 de 2024, en los cuales se establecen los procedimientos disciplinarios en caso de acoso sexual en contextos laborales, los procedimientos a seguir con contratistas de prestación de servicios y la implementación de la ley de dichas faltas disciplinarias.

9. APOYO Y RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS

- Brindar información detallada sobre los recursos disponibles para las personas víctimas, como: asesoramiento, apoyo psicosocial y orientación legal.
- Este apartado puede complementarse con los mecanismos de atención y asesoramiento que se contemplan distritalmente, como lo es la **Línea Púrpura** de la Secretaría Distrital de la Mujer 018000112137 “Mujeres que escuchan mujeres” o al **WhatsApp Púrpura** <https://api.whatsapp.com/send?phone=573007551846>, como línea que permite el acceso a asesorías y acompañamiento jurídico y psicológico que se requiera.
- También la canalización a los demás servicios de acompañamiento a mujeres como la **Línea de Atención Psicológica del Distrito 3057109994**, a cargo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, a la línea de atención del Ministerio del Trabajo 018000 112518 y la **Línea 120**.
- Brindar información del **programa de apoyo emocional** en situaciones de crisis a las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación que deben brindar las Aseguradoras de Riesgos Laborales.

10. PREVENCIÓN Y EDUCACIÓN

- Relacionar la información sobre mecanismos de capacitación obligatorios para el personal, para que puedan reconocer, investigar y atender casos asociados a hechos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación, incluyendo capacitaciones específicas para casos relacionados con violencias basadas en género.
- Incluir el seguimiento de cada caso reportado, incluyendo seguimiento a las medidas que la entidad debe tomar con la persona agresora y con la víctima, para protegerla.
- Crear iniciativas para prevenir la discriminación, como capacitaciones obligatorias a las y los colaboradores de la entidad en enfoque de género y derechos de las mujeres.

11. DIVULGACIÓN DE LA RUTA

- Implementar estrategias de difusión dirigidas a las y los colaboradores de la entidad sobre la existencia y el contenido del protocolo, ruta o procedimiento institucional para abordar casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y/o actos de discriminación en los entornos laborales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo 381 de 2009 "Por medio del cual se promueve el uso del lenguaje incluyente".

Alcaldía Mayor de Bogotá (2022) "Circular 018 de 2022. Abordaje disciplinario con enfoque de género y de derechos en casos de violencia y discriminación contra los servidores y/o colaboradoras del Distrito Capital". Secretaría Jurídica Distrital.

CONPES D.C 14 de 2020. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.

Circular 026 de 2023. Sobre la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencias basadas en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Disponible en: <https://acortar.link/kNOxvd>

Directiva 01 de la Presidencia de la República (8 de marzo de 2023) En esta Directiva Presidencial se establecen mecanismos concretos en materia contractual en procura de superar razones de discriminación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional.

Ley 1010 de 2006 (2006 23 de enero). Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de la República. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

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".

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". Congreso de la República. Diario Oficial No. 52.792, de junio de 2024. Disponible en: <https://acortar.link/J5zX3i>

Organización Internacional del Trabajo, (1958). Convenio C-111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Disponible en: <https://acortar.link/Xn8ZOt>

Organización Internacional del Trabajo OIT (s.f.) "El hostigamiento o acoso sexual". Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4. PDF.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2019) Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Disponible en: <https://acortar.link/A8KILs>

Secretaría Distrital de Gobierno (s.f.). Enfoque de género en materia disciplinaria. Oficina de Asuntos Disciplinarios. Boletín de Asuntos disciplinarios 2. Archivo de consulta Interna.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2021). Informe de resultados línea base de Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Disponible en: <https://acortar.link/HJE7Wc>

Secretaría Distrital de la Mujer. (s.f.). Organigrama, Subsecretaría del Cuidado y Políticas de Igualdad. Disponible en: <https://acortar.link/70bw8q>

Secretaría Distrital de la Mujer (2019b). Documento diagnóstico e identificación de factores estratégicos Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG), 2019 – 2030. Bogotá

Secretaría Distrital de la Mujer. (2022) Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. Disponible en: <https://acortar.link/Utnig5>

SURA (s.f.). Guía de orientación para el desarrollo del protocolo de prevención y atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral. Disponible en: <https://acortar.link/Sc8g2W>

Zúñiga, Mercedes. (2017) "Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el moobing y el acoso sexual". El cotidiano 206. PDF.



ANEXO 1

MARCO NORMATIVO

INTERNACIONAL		
Nombre	Descripción	Disponible en
Declaración Universal de Derechos Humanos	<p>Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), diciembre 10 de 1948.</p> <p>Colombia ratificó la Carta Constitutiva de San Francisco, que la convirtió en miembro fundador de las Naciones Unidas, el 5 de noviembre de 1945.</p> <p>Colombia firmó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1966 y su ratificación se completó en octubre de 1969.</p>	https://acortar.link/xQoX4
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – y su comité CEDAW (1979)	<p>Aprobada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981. Define la discriminación en contra de la mujer y establece el deber de los Estados de adoptar medidas para su eliminación.</p> <p>Recomendación General No.19, emitida por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, define el hostigamiento sexual¹ e indica que la igualdad en el empleo puede verse perjudicada cuando a las mujeres por su condición de mujeres, se las somete a violencia, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.</p> <p>La Recomendación No. 35, actualización de la No. 19, señala que para eliminar la violencia por razón de género que se manifiesta en el lugar de trabajo, es preciso que las empresas generen procedimientos de denuncia internos eficaces y accesibles.</p>	https://acortar.link/XXVRWh
Convención Interamericana para	Define la violencia contra la mujer y consagra el acoso sexual laboral como una de sus	

Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Belem do Pará (1994)	manifestaciones. También insta a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.	https://acortar.link/3ZzQAT
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)	Compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual.	https://acortar.link/piv
Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, y correspondiente Recomendación (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019)	Brinda definiciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, establece principios fundamentales para atacar el problema, así como criterios para protección y prevención, control de la aplicación y vías de recursos y reparación. Entrará en vigor el 25 de junio 2021.	https://acortar.link/A8KILs
Convenio 100 Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres	Estableció que se debe garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor.	https://acortar.link/IHZnGJ
Convenio 111 Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre igualdad de oportunidades en el espacio laboral	Promueve la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, como elementos esenciales del trabajo digno.	https://acortar.link/Xn8ZOt
NACIONAL		
Constitución Política de Colombia. 1991	Art.13 Establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, tienen derecho a la protección y a gozar de sus derechos sin que puedan ser discriminadas por cuestiones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica	https://acortar.link/61AILZ
	Art. Establece el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas	25

	<p>Art. 43 Establece el derecho de las mujeres a no ser sometidas a ninguna clase de discriminación.</p> <p>Art.86 Establece la acción de tutela como mecanismo constitucional para garantizar la protección de sus derechos fundamentales.</p>	
Ley 599 de 2000 Código Penal	<p>Art. 210 A Establece el tipo penal de acoso sexual.</p>	https://acortar.link/xFzxl8
Ley 906 de 2004 Código de Procedimiento Penal	Establece procedimiento penal en caso de presentar denuncia por el delito de acoso sexual.	https://acortar.link/frhGbl
Ley 1010 de 2006	Establece medidas para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral y contempla su definición.	https://acortar.link/LN6FKq
Ley 1257 de 2008	Establece normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Adiciona al Código Penal el delito de acoso sexual.	https://acortar.link/l6SfAn
Ley 1482 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Código Penal y se establecen otras disposiciones.	https://acortar.link/Xf0uvG
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.	https://acortar.link/Hbrv3e
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	https://acortar.link/bStQfM
Ley 1719 de 2014	Establece criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violencia sexual.	https://acortar.link/LZUGxP
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.	https://acortar.link/MkY43R
Ley 1952 de 2019	Establece faltas y procedimiento disciplinario en caso de presentar queja por hechos relacionados con acoso sexual laboral.	https://acortar.link/veCc7t

Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación funciones jurisdiccionales para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la Ley.	https://acortar.link/AK4xFQ
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.	https://acortar.link/gLu2Oa
Decreto 4463 de 2011 Reglamenta la Ley 1257 de 2008	Define las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.	https://acortar.link/8mw7mW
Decreto 1477 de 2014 Excede la Tabla de Enfermedades Laborales	Excede la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.	https://acortar.link/nw76ld
Decreto 676 de 2020 Modifica el D-1477 de 2014 sobre enfermedades laborales	Incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.	https://acortar.link/QUVkgY
Resolución 652 de 2012 Ministerio del Trabajo	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.	https://acortar.link/DRev8
Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo Modifica parcialmente la Resolución 652/2012	Modifica la Resolución 652 de 2012 en cuanto a la conformación del Comité de Convivencia Laboral y a la posibilidad de conformar Comités Adicionales de acuerdo con su organización y estructura.	https://acortar.link/pVK5tQ
Sentencia Corte Constitucional T- 317- 2020. M.P: Cristina Pardo Schlesinger	Aclara que la Ley 1010 de 2006 debe ser interpretada y aplicada a la luz de los principios constitucionales de la igualdad, la dignidad humana, el no trato inhumano y el trabajo digno; y que el acoso laboral puede presentarse en cualquier clase de relación laboral, no solamente en aquellas regidas por un contrato de trabajo.	https://acortar.link/la3ICB
	Por la cual se establece el protocolo para la prevención, atención y medidas de	

Directiva Nacional 01 de 2023	protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público.	https://acortar.link/yvW1Hy
Circular 026 de 2023 Ministerio de Trabajo	Por la cual se establecen lineamientos para la 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.	https://acortar.link/nL0sh0
Resolución 2764 de 2022 Ministerio de Trabajo	Establece unos referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, entre ellos un Protocolo de prevención y actuación en cuanto a acoso laboral.	https://acortar.link/rOBC49

