



GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA
CVC

SANTIAGO DE CALI

2022

Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, CVC, Dirección Administrativa y del Talento Humano, Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral, Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia, Julio de 2022, Páginas 20, Diagrama 1.

Publicado por:



Carrera 56 No. 11-36
Teléfono: 6206600 Ext. 1202
Página Web: <http://www.cvc.gov.co>
Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este documento para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización de los titulares de los derechos de autor, siempre que se cite claramente la fuente. Se prohíbe la reproducción de este documento para fines comerciales.

EQUIPO FORMULADOR

DIRECCIÓN GENERAL

Humberto Andrade Ovalle

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO

Edgar Alberto Rivera Arenas
Norelba Álvarez Gutiérrez
Jhon Jairo Barrientos Castro
Paola Andrea Valencia Paredes
Adriana Lucia Saavedra Olaya

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN

Patricia Libreros López
Flor Inés Marín Acosta

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
MARCO CONCEPTUAL	6
1. ¿Qué es y cómo se manifiesta el acoso sexual?	6
2. Pautas para el reconocimiento de una conducta de acoso sexual	9
3. Conductas en las que se manifiesta el acoso sexual.....	10
4. Acciones para la prevención del Acoso Sexual.....	13
5. Marco Legal.....	15
6. Divulgación.....	18
BIBLIOGRAFIA.....	19

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

INTRODUCCION

La GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL define unas estrategias encaminadas a la prevención del acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral, por ello la Corporación está comprometida en generar espacios seguros para sus funcionarios, contratistas, colaboradores y usuarios externos, generando acciones de prevención en casos de necesidad fortuita frente a la aparición de situaciones de acoso sexual al interior de la CVC.

De acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (1985) *“el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”*.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud en cuanto a la terminología planteada acerca de la violencia sexual ha manifestado que corresponde a *“todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.”*¹

En la legislación Colombiana el acoso sexual corresponde a una de las formas de violencia que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, y es considerada como delito en el Código Penal.

Por ello la guía tiene como propósito dar cumplimiento a la obligación que tiene el Estado, sus instituciones y entidades públicas en la búsqueda de la erradicación y sanción de cualquier forma de violencia que afecte directamente la integridad de las personas y el deber que tienen frente a la incorporación de mecanismos y herramientas que den un enfoque de derechos humanos para las personas que puedan ser víctimas de acoso sexual y así garantizar el derecho que tienen con respecto a la protección de la libertad sexual como bien jurídico tutelado por el Código Penal, entendida esta como *“la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida”*².

¹ SEXUAL VIOLENCE RESEARCH INITIATIVE, 2010, en Violencia sexual en Latinoamérica y El Caribe: Análisis de datos secundarios, página 11.

² Consejo de Estado, Sentencia No. 26977 de 2005.

MARCO CONCEPTUAL

1. ¿QUÉ ES Y CÓMO SE MANIFIESTA EL ACOSO SEXUAL?

De conformidad a la normatividad colombiana, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y además, de acuerdo al Código Penal es considerado como un delito que atenta contra los bienes jurídicos tutelados tales como la libertad, la integridad y la formación sexual.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia – Radicado No. 55122 del 31 de enero del 2018, acogió la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entendida como:

“El comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo y afirma que el acoso sexual en el ámbito laboral, es uno de los problemas de discriminación de género que materializa una forma específica de violencia contra las mujeres que requiere la visibilizarían, rechazo y reparación en las sociedades que invocan la justicia como valor supremo”.

En el evento de presentarse un caso por acoso sexual en el desarrollo de las relaciones del trabajo y se ejecuta la conducta en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1952 del 2019.

Por su parte el numeral 1 de artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 incluye al acoso sexual como una de las seis modalidades en el que se enmarca el acoso laboral al manifestar: *“1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.*

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

Teniendo en cuenta que el acoso sexual es una modalidad del acoso laboral, la Corte Constitucional en sentencia No. 293 del 2017, con ponencia del magistrado Alejandro Linares Cantillo indicó:

“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 subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Es importante destacar que la Ley 1010 del 2006 contempla en el marco del acoso laboral seis modalidades en las que se enmarca el hostigamiento en el lugar de trabajo:

- **Maltrato laboral**, entendido como cualquier **acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual**, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre.
- **Persecución laboral**, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador.
- **Discriminación laboral**, definida como aquel trato diferenciado en razón del criterio prohibido expresamente en el Artículo 13 de la Constitución Política, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica.
- **Entorpecimiento laboral**, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas.
- **Inequidad laboral**, definida como la “asignación de funciones a menosprecio del trabajador”.
- **Desprotección laboral**, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendentes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Por su parte, el Artículo 210A del Código Penal consagra como delito de acoso sexual al indicar:

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Para la calificación de la conducta penal, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, en sentencia - radicado No. 49799 del 7 de febrero del 2018 con ponencia del Magistrado Fernando León Bolaños, mencionó:

“En principio, mirado el contexto dentro del cual se inscribe el delito, podría advertirse, apreciadas también las características históricas y de derecho internacional y comparado, que la ilicitud busca proteger, en especial, a la mujer, en cuanto víctima secular de discriminación y violencia sexual en los contextos laboral, social y familiar.

Incluso, la Corte Constitucional cuando se ha referido al tema lo ha hecho en clave de la protección de la mujer, al punto de significar que (sentencia T-265 de 2016): “la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos”.

Ello, sin embargo, no puede conducir a significar que el delito sólo opera respecto de la mujer como sujeto pasivo, pues, tal conclusión no se desprende del texto de la norma, en cuanto remite al genérico “el que”, para referirse al agresor, pero de igual manera, delimita que la víctima lo es “otra persona”, sin definir género específico.

En consecuencia, es factible advertir que, si bien, el delito en cuestión opera por lo general en contra de la mujer, nada impide que en determinados casos específicos pueda determinarse materializado el mismo respecto de víctimas de otro género o identidad sexual, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre o una mujer y siempre y cuando se cubran los presupuestos modales, objetivos y subjetivos, que diseñan el tipo penal en examen.

En este sentido, se hace evidente que lo buscado es superar el ámbito meramente laboral, educativo o de salud y la relación de dependencia y subordinación que de los mismos dimana, como quiera que alude no solo a la superioridad manifiesta que pueda existir de parte del perpetrador hacia la

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

víctima, sin establecer en dónde puede radicar esta, sino a las relaciones de “autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica”.

2. PAUTAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

Conforme a las concepciones legales que hay entorno al acoso sexual, es necesario tener en cuenta algunas pautas para la comprensión de este tipo de acoso laboral, entendida esta, como una forma de violencia que se presenta en el marco de las relaciones asimétricas de poder, existentes al interior de la Corporación, así como las que se puedan presentar en las actividades laborales.

Se hace necesario tener en cuenta los siguientes conceptos:

- **Sesgos sexistas:** Están relacionados con el trato hacia una persona, basándose en estereotipos de género.
- **Estereotipos de género:** Según la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, los estereotipos de género son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.
- **Lenguaje sexista:** Es la forma de comunicación verbal, escrita, visual, iconográfica, auditivo, entre otros, que prioriza lo masculino sobre lo femenino o viceversa, lo subvalora o lo representa de manera estereotipada o peyorativa.

Con respecto a los estereotipos de género, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en sentencia del 16 de noviembre de 2009, Serie C-205, párrafo 401, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México manifestó:

“(…) el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente”. La Corte también ha afirmado que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial. Así, la creación y uso de

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer (...)".

3. CONDUCTAS EN LAS QUE SE MANIFIESTA EL ACOSO SEXUAL

De la multiplicidad de conductas que pueden llegar a configurar como acoso sexual, muchas de estas responden a patrones y prácticas culturales que se encuentran normalizadas en los sitios o espacios de trabajo, al punto que dichos comportamientos se muestran como una simple muestra de amabilidad, galantería o coqueteo. Por ello, en muchas ocasiones se considera que estas manifestaciones que están fundadas en estereotipos de género, se asume que las personas que son objeto de este tipo de situaciones están en la obligación de aceptarlo con agrado.

Dentro de las conductas que configuran acoso sexual se pueden considerar³:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.

³ RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, Procuraduría General de la Nación, Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA, noviembre de 2019, Página 11.

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas explícitas o implícitas.
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

Con respecto a lo indicado con anterioridad, en cuanto a estos comportamientos y la tendencia a “naturalizarlos” o “normalizarlos” en ámbitos de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia con radicación No. 55122 del 31 de enero de 2018 ha sostenido:

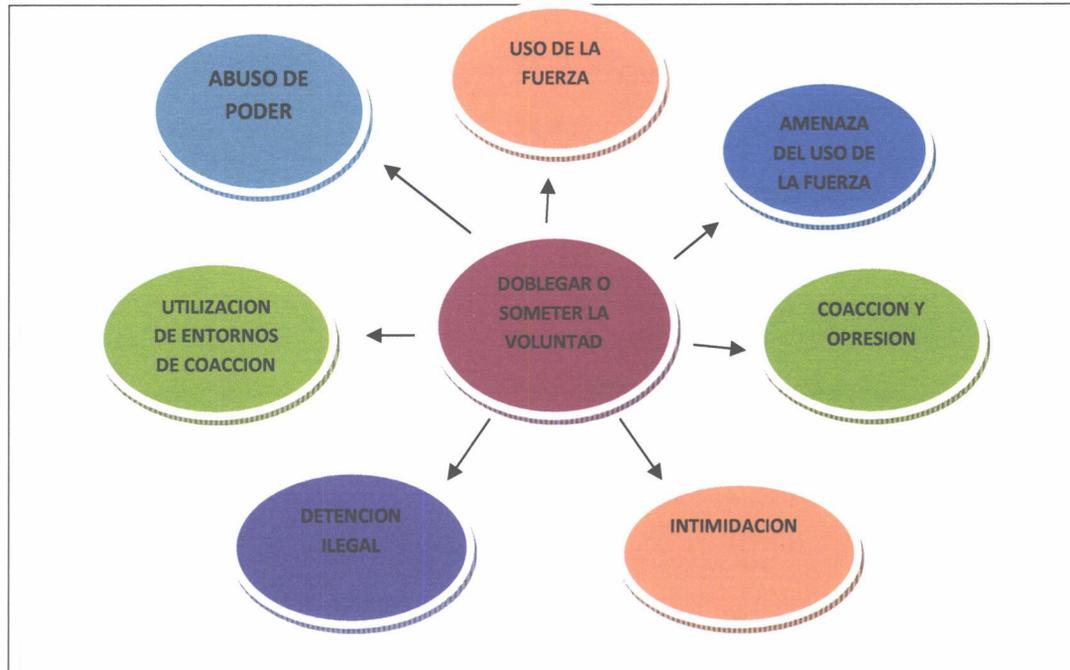
“En el marco de esa mentalidad -aprobada simplemente para ceñirnos a una realidad impuesta -se le intenta dar el inocente título de galantería o coqueteo, por demás de obligatoria aceptación para su destinataria, a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosas conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacía sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas.

Esa indebida tolerancia, incentiva que en el ámbito laboral aún prevalezca el desconcertante problema de castigar a la mujer que no se somete al acoso de su superior y, es precisamente, la ausencia de denuncia la que cohonesto ese marcado estereotipo de que es su deber afrontar situaciones cotidianas de aparente seducción –que se traducen en un verdadero acoso sexual- en sus lugares de trabajo.

A pesar de su gravedad, este fenómeno se ha visto desnaturalizado y ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales y derechos económicos”.

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

Por otra parte, y teniendo en cuenta que el acoso sexual es una forma de violencia sexual, es necesario tener en cuenta que ésta puede manifestarse como⁴:



Está claro que en la conducta ejecutada por el agresor existe su intención de hacer variar o cambiar la voluntad de la víctima o vencer su resistencia, de conformidad a lo estipulado en el artículo 18 de la Ley 1719 de 2014, el cual reza así:

“Artículo 18. Recomendaciones para los funcionarios judiciales en el tratamiento de la prueba. Sin perjuicio de los principios de la libertad probatoria, presunción de inocencia, autonomía judicial y demás principios previstos, entre otros, en el artículo 7° del Código de Procedimiento Penal, en los casos en que se investiguen delitos que involucren violencia sexual, el personal de Policía Judicial, de Medicina Legal, Ministerio Público, de Fiscalía, y de Judicatura podrán observar las siguientes recomendaciones en el recaudo, práctica y valoración de las pruebas:

1. El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra, gesto o conducta de la víctima cuando este no sea voluntario y libre.

⁴ Ibídem, Página 13.

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

2. El consentimiento no podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la violencia sexual.

3. El Juez o Magistrado no admitirá pruebas que propicien discriminaciones por razones religiosas, étnicas, ideológicas, políticas, u otras”.

Píldoras para el recuerdo:

- El acoso sexual es una conducta que constituye una serie de acciones que afectan a los derechos fundamentales de la Dignidad Humana, la Intimidad y la Libertad Sexual de cualquier persona.
- Cualquier expresión de acoso sexual, debe ser considerada como violencia que atenta notablemente la libertad, la formación y la integridad sexual del que gozan y tiene derecho toda persona.
- Cuando se presenta el acoso sexual en los sitios o espacios de trabajo, ya sea en forma sistemática, ocasionalmente o por una sola vez, se crean ambientes laborales hostiles y humillantes no sólo para las víctimas, sino para las personas que interactúan en dichos escenarios.
- Las conductas que se configuran en acoso sexual tienen sanciones tanto de tipo penal como disciplinario, y debido a que cada uno de estos tiene su propio procedimiento y normatividad en particular que los rige, el resultado de un proceso penal no puede condicionar los resultados de una investigación disciplinaria.

4. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Las acciones de prevención tienen como propósito sensibilizar a los servidores públicos, contratistas, colaboradores y usuarios externos acerca de la importancia y necesidad imperante de tener al interior de la CVC, espacios o entornos de trabajo en el que impere el respeto por la libertad y la dignidad de las personas como motores primordiales en el relacionamiento de trabajo.

Para que éste objetivo se pueda cumplir es importante llevar a cabo actividades en la Corporación, que permitan el desarrollo de lugares de trabajo seguros en el que haya cero tolerancia institucionales frente a hechos y conductas de hostigamiento o acoso sexual. De esta manera, se adelantarán las siguientes acciones:

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

- ✚ **Sensibilización y formación:** Anualmente se debe garantizar a través del Plan Institucional de Capacitaciones el desarrollo de un seminario, curso o de espacios de formación sobre temáticas de violencia basada en género, violencia sexual, delitos sexuales, derechos humanos, conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual y sobre los procedimientos de actuación que estarán consignadas en el PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL. Los funcionarios públicos y contratistas serán capacitadas en el abordaje, asesoramiento y apoyo a las víctimas por acoso sexual, especialmente desde un enfoque de derechos humanos para el reconocimiento y direccionamiento de un caso de esta índole.

- ✚ **Estrategias de prevención institucional:** Crear y definir piezas informativas, infografías o Psicotips, brindando conocimientos de las temáticas relacionadas a través de CVCNoticias y de los diferentes canales de comunicación establecidos en la Corporación. Estas actividades incluirán acciones de campañas a través de CVCNoticias que permitan alertar sobre la comisión de conductas que se pudieran considerar hostiles, identificando situaciones como: la existencia de bromas, comentarios o chistes con clara intencionalidad sexual, las críticas acentuadas al comportamiento en el trabajo de determinadas personas o la negativa a trabajar con dichas personas o la pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales por parte de algún servidor público o prestador de servicio.

- ✚ **Estrategias de prevención administrativa:** Revisar y verificar los procesos de selección, solicitar de manera periódica el pasado judicial, desarrollar evaluaciones de desempeño laboral y comportamental con un enfoque de derechos, evitar estructuralmente puntos ciegos y/o horarios en jornadas de trabajo promoviendo la seguridad en los espacios laborales, revisar espacios de vulnerabilidad y de riesgo e instalar cámaras de seguridad, realizar manejo de publicidad con enfoque de derechos y prevención de las violencia basadas en género.

- ✚ **Difusión:** El presente documento que contiene la definición, modalidades, alcance y las distintas formas de prevención de casos de acoso sexuales, serán publicados en el Portal Corporativo y en la Intranet de la Entidad.

- ✚ **Seguimiento y control de casos:** La Coordinación del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa efectuará seguimiento a los casos

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

que se remitan para la atención en salud, acceso a la administración de justicia y al inicio de investigaciones disciplinarias internas.

5. MARCO LEGAL

A continuación, y para aclaración de la norma existente con referencia al acoso sexual en el ámbito laboral, se relacionan las principales normas del ordenamiento jurídico a nivel nacional:

- **LEY 599 DE 2000:** Tipifica el delito de acoso sexual dentro del Título IV – Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales-, artículo 210A: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines Sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.*
- **LEY 1010 DE 2006:** Define el acoso laboral de la siguiente manera: Artículo 10.1. *El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionara así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.*
- **LEY 1257 DE 2008:** Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, especifica los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y a través del artículo 29 incorpora el delito de acoso sexual al Código Penal (Artículo 210A).
- **LEY 1719 DE 2014:** Garantiza el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial cuando se da con ocasión del conflicto armado. Esta Ley es muy importante porque evidencia las diversas expresiones de violencia sexual con ocasión del conflicto armado y reconoce los derechos de las víctimas de este delito.
- **LEY 1952 DEL 2019:** Señala como falta disciplinaria: Artículo 53, Numeral 4: *“Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales: Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamientos, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica”.*

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

En el marco de convenciones y tratados internacionales suscritos por el estado Colombiano, tenemos que existen diferentes instrumentos normativos que lo obligan a adoptar medidas para abordar casos de acoso sexual.

Dentro del bloque de constitucionalidad, se encuentran los siguientes instrumentos y pronunciamientos de organismo de derechos humano, así:

- **CONVENIO INTERAMERICANO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -BELEM DO PÀRA:** Artículo 2. *“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

B. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”.

Adicionalmente insta a los Estados a *“modificar los patrones socioculturales de conducta he hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las practicas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.*

- **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER – CEDAW:** Esta Convención adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981 señala: Artículo 1. *“A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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 cualquiera otra esfera”.*

Artículo 11. *Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos Derechos”.*

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

- **RECOMENDACIÓN GENERAL N° 19, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 11 PERÍODO DE SESIONES – 1992:** A través de esta recomendación se define el hostigamiento sexual como el *“comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”*.

También señala que *“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”*.

INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- **RESOLUCIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO DE 1985:** Dentro del contenido de esta resolución, se establece que *“los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”* (OIT, 2008).
- **ESTRATEGIAS DE NAIROBI ORIENTAS HACIA EL FUTURO PARA EL AVANCE DE LA MUJER (APROBADAS EN LA CONFERENCIA MUNDIAL PARA EL EXAMEN Y LA EVALUACIÓN DE LOS LOGROS DEL DECENIO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER, CELEBRADA EN NAIROBI, KENIA, DEL 15 AL 26 DE JUNIO DE 1985).** Este documento señala que las condiciones de trabajo de las mujeres deben ser mejoradas en todas las áreas formales e informales, tanto en el sector público como en el privado. Teniendo en cuenta que la seguridad y la salud en el trabajo deben ser protegidas, indica que se deben tomar medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Señala además que los gobiernos deben aplicar medidas legislativas que garanticen los derechos y adoptar medidas para identificar y corregir las condiciones de trabajo perjudiciales.

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

- **PLATAFORMA DE ACCIÓN DE LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (BEIJING) (1995):** Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG, la erradicación de acoso sexual en el trabajo y compromete a los Estados a promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual.

También señala que *“la aplicación eficaz de la plataforma exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual”*.

6. DIVULGACIÓN

Para dar cumplimiento a la Ley 1712 de 2014 o Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, la Corporación divulgará la presente guía a través de los medios de comunicación virtual tales como: Portal web corporativo y la Intranet. Esta actividad estará a cargo del Grupo de Comunicaciones de la Secretaría General.

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

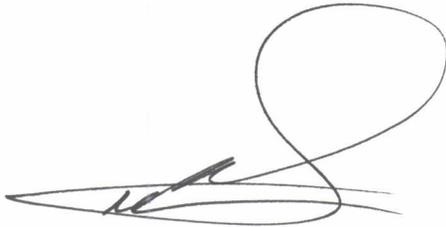
BIBLIOGRAFIA

- LEY 599 DE 2000.
- LEY 1010 DE 2006.
- LEY 1257 DE 2008.
- LEY 1719 DE 2014.
- LEY 1952 DEL 2019.
- Código de Integridad de la CVC.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia – Radicado No. 55122 del 31 del 2018.
- Corte Constitucional, sentencia de 293 del 2017, con ponencia del magistrado Alejandro Linares Cantillo.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, SENTENCIA CON RADICACIÓN NO. 55122 DEL 31 DE ENERO DE 2018.
- CONVENIO INTERAMERICANO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -BELEM DO PÁRA.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER –CEDAW.
- RECOMENDACIÓN GENERAL N° 19, ADOPTADA POR EL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 11 PERÍODO DE SESIONES – 1992.
- Resolución de la conferencia internacional del trabajo sobre la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo de 1985.
- Estrategias de Nairobi Orientas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de Junio de 1985). Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995).

Guía para la Prevención del Acoso Sexual en el Entorno Laboral

- Resolución de la conferencia internacional del trabajo sobre la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo de 1985.
- Estrategias de Nairobi Orientas hacia el futuro para el avance de la mujer (aprobadas en la conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi, Kenia, del 15 al 26 de Junio de 1985). Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing) (1995).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, en sentencia del 16 de noviembre de 2009, Serie C-205, párrafo 401, Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México.
- SEXUAL VIOLENCE RESEARCH INITIATIVE, 2010, en Violencia sexual en Latinoamérica y El Caribe: Análisis de datos secundarios.
- RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, Procuraduría General de la Nación, Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA.

La *GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL* se expide en la ciudad de Santiago de Cali, a los **21 JUL. 2022**



MARCO ANTONIO SUÁREZ GUTIÉRREZ

Elaboro: Paola Andrea Valencia Paredes, Profesional Contratista, Psicóloga con Licencia No. TP 119175, 
Adriana Lucia Saavedra Olaya, Profesional Contratista, Psicóloga especialista en Psicología de la Salud Ocupacional, Licencia No. 07308-06 del 2018. 

Reviso: Edgar Alberto Rivera Arenas, Director Administrativo y del Talento Humano (e) 
Norelba Álvarez Gutiérrez, Coordinadora del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa. 
Humberto Andrade Ovalle, Asesor de Dirección General. 
Oscar Marino Gómez García, Asesor de Dirección General.
Jhon Jairo Barrientos Castro, Profesional Contratista RESP., Ingeniero Industrial, Especialista Higiene y Seguridad Industrial, Licencia No. 4145.0.21.0063 del 2011. 