

Paso a paso para las intervenciones en tiempo real de casos de acoso sexual laboral.

# Contenido

Introducción: .....	3
Instrucciones para Uso:.....	4
Sentar las bases desde la equidad .....	5
Consejos prácticos para sentar las bases de la equidad de género: .....	6
lineamientos conceptuales sobre equidad con enfoque de género .....	6
Constituya un grupo de trabajo para la promoción de la equidad de género (task force) .....	6
Diseñe un plan de trabajo .....	7
Planeación .....	8
Acción .....	8
Capacitación como eje transversal.....	9
Trabajar de la mano de los trabajadores .....	10
Articulación de las áreas y procesos .....	11
La equidad de género es un proceso continuo .....	12
Caja de herramientas: aspectos importantes la intervención de casos de acoso sexual laboral: .....	13
Empatía y Confianza: .....	13
Documentación: .....	13
Manejo adecuado del lenguaje:.....	14
Evitar la revictimización:.....	14
Confidencialidad absoluta: .....	15
Activar los procedimientos, protocolos y rutas de prevención y atención de casos: .....	15
Sanciones y consecuencias: .....	16
Medidas de remediación: .....	16
Apoyo psicológico y legal: .....	17
Informar a la víctima su facultad de acudir a la fiscalía general de la Nación.....	17
Transparencia y comunicación constante:.....	17
Tener en cuenta el contexto laboral y cultural: .....	18

Asuntos prácticos: ¿cómo implementar investigaciones internas y hacer los reportes externos?.....	19
1. Establecer mecanismos y canales de denuncia efectivos y ágiles, que pueden ser activados separada o paralelamente: .....	19
2. Determinar de forma clara y detallada el procedimiento de investigación interno y estandarizado. ....	19
3. Determinar los comités encargados de la investigación de las denuncias y quejas de ASCL, así como los roles y responsabilidad de las personas encargadas de las investigaciones de ASCL. ....	19
4. Garantizar mecanismos de protección a la víctima:.....	19
5. Garantizar la confidencialidad de la víctima, denunciante y/o testigo durante y después del proceso de investigación. ....	20
6. Llevar a cabo un procedimiento de investigación de manera justa, imparcial y rápida: .....	20
Asuntos prácticos: Checklist.....	26
Referencias.....	29

## Introducción:

El acoso sexual laboral (ASCL) representa uno de los desafíos más complejos en la gestión de ambientes laborales saludables y respetuosos. Este fenómeno no solo tiene un impacto en el bienestar de las personas involucradas, sino que también afecta negativamente la dinámica organizacional, la productividad y la reputación de las empresas.

Consciente de esta realidad, esta guía práctica tiene como propósito ofrecer un marco estructurado y funcional para prevenir, atender y gestionar casos de ASCL dentro de las organizaciones. Reconociendo la sensibilidad del tema, se propone un enfoque integral que prioriza el bienestar de la víctima, garantiza la confidencialidad y respeta tanto los principios legales como los compromisos éticos fundamentales.

Más allá de la gestión de casos individuales, esta guía está orientada a impulsar un cambio cultural dentro de las organizaciones, promoviendo ambientes laborales basados en el respeto mutuo, la equidad de género y la eliminación de conductas que, históricamente, han sido normalizadas o subestimadas. Este esfuerzo se encuentra alineado con la normativa nacional y los estándares internacionales aplicables, reafirmando el compromiso de las empresas con la creación de entornos de trabajo libres de violencia y discriminación.

Asimismo, esta guía ha sido diseñada como una herramienta práctica para ser utilizada por líderes de gestión humana, equipos especializados y comités internos, tales como los de convivencia laboral y ética empresarial. Su enfoque abarca desde la creación de políticas preventivas y la implementación de protocolos de actuación hasta la capacitación y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Con esta herramienta, las empresas no solo podrán abordar casos de ASCL de manera técnica y responsable, sino también consolidar un entorno laboral inclusivo, seguro y sostenible, que respalde los derechos de todas las personas, fortalezca la confianza entre los colaboradores y promueva la corresponsabilidad en la construcción de un mejor lugar de trabajo.

## Instrucciones para Uso:

Para maximizar la efectividad de esta guía, le sugerimos seguir los pasos que se presentan a continuación:

### **1. Sentar las bases desde la equidad de género:**

- a. Establezca una política de equidad de género respaldada por la alta dirección.
- b. Diseñe un plan de trabajo que incluya metas, indicadores y recursos necesarios para la promoción de la equidad.

### **2. Preparación previa:**

- a. Capacite a los responsables de la gestión de casos en políticas internas, protocolos de actuación y normativas legales aplicables.
- b. Asegúrese de que los comités pertinentes (como el Comité de Convivencia Laboral) estén formados en enfoque de género y manejo adecuado de casos.

### **3. Implementación de investigaciones internas y reportes externos:**

- a. Active los mecanismos de denuncia disponibles en la organización.
- b. Documente y gestione los casos según los procedimientos establecidos, asegurando imparcialidad, confidencialidad y enfoque de género.

### **4. Uso del checklist:**

- a. Emplee el checklist incluido en esta guía para verificar el cumplimiento de cada etapa del proceso, desde la recepción de la denuncia hasta la resolución del caso.

### **5. Revisión continua:**

- a. Realice auditorías internas y externas para evaluar la efectividad del proceso.
- b. Ajuste las políticas y procedimientos según las lecciones aprendidas y los cambios normativos o culturales.

### **6. Capacitación y sensibilización continua:**

- a. Realice entrenamientos periódicos para todos los empleados, con especial énfasis en el personal encargado de gestionar casos.
- b. Promueva campañas de sensibilización sobre la importancia del respeto, la equidad y la prevención de violencias en el entorno laboral.

### **7. Articulación organizacional:**

- a. Asegure la colaboración entre las distintas áreas de la empresa para integrar la política de equidad de género y la gestión de ASCL en todos los procesos y sistemas de gestión.

## Sentar las bases desde la equidad

Si bien las victimizaciones por acoso sexual laboral se han asociado comúnmente a las mujeres, es importante generar conciencia en cuanto a que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de una conducta inapropiada. Por tal motivo, para la formulación de una estrategia, rutas de atención y procedimientos de investigación de acoso sexual en el ámbito laboral, es necesario contar con una política general de equidad de género que refleje el compromiso de la alta dirección y de toda la compañía para que todos los trabajadores, sin distinción de sexo y con las mismas oportunidades, vean respetados sus derechos. Esta política debe ser transversal a las estructuras, procesos y sistemas de gestión de las compañías. Esto como una garantía para lograr que, en el interior de la cultura organizacional, se consolide un ambiente propicio para generar cambios y avances en materia de género.

La política de equidad de género y, en particular, las estrategias de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral deben estar sustentadas desde el respeto y el relacionamiento adecuado en los ambientes de trabajo con perspectiva de género.

De este modo, desde el CESLA presentamos un conjunto de consejos prácticos, los cuales fueron mencionados en estudios recientes<sup>1</sup>, para aquellas empresas que están buscando implementar una política de equidad de género como primer paso para implementar políticas, protocolos y procedimientos para la prevención y atención de los casos de acoso sexual laboral (ASCL).

---

<sup>1</sup> CESLA (2021). Caja de Herramientas sobre equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género. <https://www.andi.com.co/Uploads/Caja%20de%20herramientas%20acoso%20sexual%20laboral.pdf>

# Consejos prácticos para sentar las bases de la equidad de género:

## lineamientos conceptuales sobre equidad con enfoque de género

La equidad con enfoque de género en el ámbito laboral es un mandato ético y jurídico, derivado de la noción de justicia, **que implica para las empresas adoptar acciones encaminadas para que todos los trabajadores cuenten con las mismas oportunidades de acceso y desarrollo laboral**, de acuerdo con el proyecto de vida que han elegido.

El concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada (ONU Mujeres, 2015, pág. 7).

Así las cosas, la equidad de género es “la capacidad de ejecutar la justicia de manera equilibrada, de forma que se deben considerar las características propias de cada individuo y comunidad, para evitar, de este modo, sanciones injustas para alguna de las partes” (CESLA, 2021).

De allí la importancia que las políticas y actuaciones de las empresas reflejen y apliquen la equidad con enfoque de género<sup>2</sup>.

### **Constituya un grupo de trabajo para la promoción de la equidad de género (task force)**

**Las empresas que, por primera vez, le apuestan a la equidad de género deben comenzar por constituir un grupo de trabajo que se encargue de impulsar esta iniciativa y llevarla a buen puerto.** Bien sea que se cree o designe un cargo con estas responsabilidades, es recomendable que las políticas y procedimientos en materia de equidad de género sean orientadas por un grupo de trabajo. Lo ideal es que este grupo cuente con personas que respondan a diversos perfiles y que hagan parte de diferentes áreas de la empresa. En términos ideales, es importante que esta fuerza de trabajo sea liderada por una persona de la alta dirección con responsabilidades concretas en la promoción de la equidad de género en el interior de la compañía. Se

---

<sup>2</sup> Para más información sobre el enfoque de equidad de género puede consultarse: [Capítulo 1.](#)

[Cuestiones de género y brechas en la vida familiar y educativa.](#)

sugiere que en el equipo participen delegados de las áreas de gestión humana, sostenibilidad, cultural y/o ética empresarial, innovación y servicios jurídicos. Si lo desea, puede formalizar este grupo de trabajo como un Comité de Equidad de Género, aunque es recomendable que la gestión de estos temas sea asumida por el Comité de Convivencia Laboral y/o el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).

## Diseñe un plan de trabajo

El plan de trabajo debe comenzar por la formulación de una política en materia de equidad de género, de modo que esta pueda ser analizada y aprobada por la alta dirección. Esta política debe reflejar las declaraciones y los compromisos que están orientados a impactar la cultura organizacional.

A renglón seguido es fundamental que, en el plan de trabajo a cargo del Comité de Equidad de Género o su equivalente, se detallen las metas, actividades, recursos e indicadores relacionados con la promoción de la equidad de género en la empresa. Algunos indicadores que habitualmente se analizan para diagnosticar una las metas y líneas de base son:

- a. Porcentaje de hombres y de mujeres en cargos operativos, tácticos y estratégicos de la compañía.
- b. Porcentaje de hombres y de mujeres en procesos de selección y contratación, incluyendo la proporción de vinculados y no vinculados.
- c. Porcentaje de hombres y de mujeres en programas de entrenamiento y crecimiento en el interior de la empresa.
- d. Porcentaje de hombres y de mujeres en cargos STEM y no STEM.
- e. Brecha (GAP) salarial y prestacional por género y tipo de cargo.
- f. Rangos de edad y relevo generacional por género.
- g. Rangos de antigüedad por género.
- h. Ausentismo por razones vinculadas con la atención de obligaciones familiares, a fin de promover la corresponsabilidad de todos los miembros del hogar.
- i. Indicadores en materia de licencias de maternidad y paternidad, así como el periodo de lactancia.
- j. Ausentismo por hechos relacionados con violencias basadas en género.
- k. Indicadores de percepción, obtenidos a través de encuestas, entrevistas o grupos focales, sobre cargas de trabajo y oportunidades paritarias de acceso y desarrollo en la empresa.
- l. Estructuras familiares y variables demográficas.

El diseño de un plan de trabajo no es un fin en sí mismo, sino, por el contrario, un medio para articular la planeación y la acción.

## Planeación

Entre otras, las actividades más importantes de planeación son:

- a. Describir los riesgos en contra de la equidad de género y, en general, las prácticas constitutivas de acoso por razones de género.
- b. Evaluar la probabilidad de ocurrencia y los impactos negativos de dichos riesgos (*risk assessment*).
- c. Identificar, evaluar y documentar las medidas, reales y potenciales, de prevención y mitigación de los riesgos en contra de la equidad de género.
- d. Valorar el efecto de las medidas de prevención y mitigación existentes (controles) sobre los riesgos en contra de la equidad de género.
- e. Monitorear e identificar oportunidades de mejora en la gestión de la equidad de género en la empresa.

## Acción

Además de la planeación, es necesario que la compañía adelante acciones concretas, a corto plazo, orientadas a promover ambientes de trabajo seguros y saludables en materia de equidad de género. Para ello es aconsejable:

- a. Definir qué se entiende y cuáles son los compromisos de la empresa en materia de equidad de género y prevención de violencias basadas en género. Para ello se recomienda hacer uso de las definiciones contenidas en el marco regulatorio nacional e internacional, conectándose de acuerdo con el contexto de cada organización.
- b. Identificar las conductas actuales constitutivas de discriminación por razones de género, detener su desarrollo, prevenir sus causas y mitigar sus efectos.
- c. Fomentar en todos los empleados el buen trato y el respeto, principalmente enfocado en promover un lenguaje acorde con el ambiente laboral.
- d. Implementar e informar la existencia de mecanismos de denuncias, como lo son, por ejemplo, los buzones de quejas y sugerencias, las líneas de ética y transparencia, el diálogo directo con los encargados de adoptar controles y correctivos, entre otros.
- e. Capacitar al Comité de Convivencia en temas relacionados con la equidad de género y prevención en violencia basadas en género, para

que, si se presenta una denuncia, los miembros del comité tengan la claridad sobre cómo proceder y qué tratamiento darle a la investigación, al acusado y a la víctima, garantizando la no revictimización;

- f. Realizar un programa de capacitación con todos los empleados de la compañía respecto de las condiciones necesarias para un entorno laboral protector y libre de violencias por razones de género.
- g. Implementar una estrategia de acompañamiento a las víctimas de discriminación y violencias por razones de género, así como hacer seguimiento a los casos. Este acompañamiento debe darse desde el momento en que la empresa tiene conocimiento de los hechos, pasando por la adopción de controles y correctivos e, incluso, de ser necesario, con posterioridad a ello. La empresa, de acuerdo con sus capacidades y necesidades, puede valorar la implementación de estrategias de primeros auxilios psicológicos, acompañamiento psicosocial por parte del personal interno y acompañamiento jurídico. En todo caso, de acuerdo con la naturaleza e impacto de los hechos objeto de reproche, la empresa debe hacerle saber a la presunta víctima que es su derecho acudir a las autoridades estatales competentes y a las entidades que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral.
- h. Divulgar las políticas y procedimientos para la promoción de la equidad de género. Esto no debe entenderse en perjuicio de la garantía de confidencialidad relacionada con el tratamiento de los casos particulares.
- i. Adoptar controles y correctivos oportunos y proporcionales a la naturaleza e impacto de las conductas que atenten contra la equidad de género.
- j. Adoptar estrategias de comunicación incluyente o neutra.
- k. Promover campañas de sensibilización en contra de los estereotipos culturales, sesgos conscientes e inconscientes y, en especial, en lo que concierne a los roles de hombres y mujeres en las tareas domésticas. Es importante que la empresa promueva la corresponsabilidad en las obligaciones familiares de sus trabajadores, procurando la armonización y el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

### Capacitación como eje transversal

Las empresas que han implementado una política de género deben establecer una estrategia de capacitación y comunicación. Las capacitaciones deben estar dirigidas a todos los trabajadores, entre grupos de interés, y deben tener como

objetivo clarificar qué se constituye como actos discriminatorios y/o acoso laboral por razones de género y sexual y qué no. A su vez, se debe enfatizar en los canales que la empresa tiene disponibles para las respectivas denuncias. Igualmente, la capacitación debe incluir herramientas prácticas para promover entornos seguros y saludables frente a las violencias de género en el ámbito del trabajo, enfatizando en los compromisos éticos, legales y de sostenibilidad empresarial.

La capacitación es un eje transversal a toda política de equidad de género y prevención del acoso por razones de género porque es una forma de comunicar el compromiso de la empresa con la sana convivencia, el interés por el bienestar de sus empleados y la promoción de entornos basados en el respeto y la confianza. Este punto es muy relevante, puesto que un gran número de casos que van en contra de la equidad de género no son denunciados por miedo a represalias. Por tanto, instaurar un referente desde la cultura organizacional de respeto y de cero tolerancias a conductas de acoso, abuso y discriminación es el mecanismo adecuado para la transformación y consolidación de una cultura organizacional coherente con el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores.

Los programas de entrenamiento, finalmente, deben contemplar espacios especiales de formación para las personas encargadas de recibir y tramitar las denuncias de acoso laboral por razones de género, particularmente con el objetivo de brindar un adecuado acompañamiento y seguimiento a las víctimas.

### Trabajar de la mano de los trabajadores

Los trabajadores son la principal fuente de información sobre el clima laboral y el entorno de trabajo. Contar con su voz y participación, bien sea directamente y/o a través de las organizaciones que los representen, es fundamental para conocer el comportamiento de los indicadores relacionados con la equidad de género.

En las políticas y procedimientos que la empresa desarrolle para una adecuada gestión de la equidad de género deben identificarse los derechos y deberes de los trabajadores, así como los roles y las responsabilidades específicas de los órganos existentes en la empresa.

En particular, es importante establecer un compromiso a cargo de todos los colaboradores de la empresa sobre la denuncia por discriminación o violencias basadas por razones de género.

## Articulación de las áreas y procesos

En la promoción de la equidad de género deben participar las distintas áreas y procesos en el interior de una compañía. Para garantizar la eficiencia y operatividad de las intervenciones es indispensable articular todos los esfuerzos institucionales.

Los programas de bienestar laboral y clima organizacional deben desarrollar acciones concretas enmarcadas en la política de equidad de género de la compañía.

Las iniciativas de innovación y transformación organizacional deberían considerar los indicadores de equidad de género como referentes que guíen la evolución y el futuro de la empresa.

Las áreas de auditoría, cumplimiento, servicios legales y corporativos, así como en general todas las dependencias encargadas de la gestión y aseguramiento de los riesgos, podrían valorar la necesidad de enmarcar la política de equidad de género dentro de los lineamientos institucionales sobre el respeto de los derechos humanos y la observancia del marco regulatorio. El Comité de Ética, en caso de que exista, puede priorizar en su plan de trabajo el enfoque de equidad de género.

De otro lado, se recomienda correlacionar medidas de prevención e indicadores específicos de violencias de género, sobre todo en materia de riesgo psicosocial, en el marco de los programas de gestión del ausentismo y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el SG-SST deben tenerse en cuenta, especialmente, las necesidades de las trabajadoras mujeres, sobre todo en lo relativo al uso de elementos de protección personal (EPP). No debe perderse de vista que las violencias de género pueden analizarse desde la perspectiva epidemiológica y de salud pública.

Igualmente, las áreas de gestión humana deben garantizar el cumplimiento de los lineamientos institucionales sobre equidad de género en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores. Para ello, deben declararse obligaciones y deberes específicos de los trabajadores en esta materia. Dependiendo de la naturaleza e impacto del incumplimiento deben adoptarse decisiones proporcionales. Estas decisiones, en ejercicio del *ius variandi* y de la potestad subordinante que facultan al empleador, pueden ir desde traslados de cargo, terminaciones contractuales con o sin justa causa, sanciones disciplinarias y acciones de mejora.

Los hechos que, por su naturaleza e impacto, sean susceptibles de acciones de mejora, deben ser atendidos a través de los protocolos de actuación definidos por el Comité de Convivencia Laboral.

## La equidad de género es un proceso continuo

No hay una fórmula única que garantice la correcta puesta en marcha de la política de equidad de género en una organización. Tampoco existen recetas que garanticen que la empresa sea un entorno seguro frente a las violencias de género. Por el contrario, nadie mejor que la misma empresa, atendiendo sus propios intereses, necesidades y capacidades, puede evaluar la efectividad de las políticas de equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género.

En este sentido, no existe ningún paso a paso que pueda considerarse definitivo. Por ende, la empresa debe estar siempre dispuesta a revisar y a reajustar las políticas y procedimientos tan pronto advierta que su puesta práctica no arroja los resultados esperados.

Las auditorías internas y externas pueden ser útiles para identificar logros, brechas y oportunidades de mejora

## Caja de herramientas: aspectos importantes la intervención de casos de acoso sexual laboral:

### Empatía y Confianza:

- a. **Escuchar activamente:** el responsable de la intervención debe mostrar una actitud empática y comprensiva desde el inicio. La víctima debe sentir que se le escucha sin prejuicios y que su experiencia es validada.
- b. **Validación emocional:** asegúrese de que la víctima sepa que su sentir es válido y que su bienestar es lo más importante. Evitar respuestas como "No te preocupes, seguro fue un malentendido" o "Esto no es tan grave". Estas respuestas minimizan la experiencia de la persona.
- c. **Brindar seguridad:** la víctima debe sentir que tiene el control de la situación, especialmente cuando se trata de una denuncia formal. Evite presionar para que tomen decisiones rápidamente y respete su ritmo.

### Documentación:

- a. **Registro detallado:** mantener un registro completo y detallado de todas las acciones, entrevistas, comunicaciones, reuniones y documentos relacionados con el caso es fundamental. Esto no solo ayuda en la transparencia del proceso, sino que también es un requisito legal para que la empresa cumpla con la normativa laboral y debida diligencia en derechos humanos.
- b. **Cumplimiento de políticas internas y legislación:** los responsables deben estar al tanto de las políticas internas de la empresa y las normas nacionales e internacionales sobre el acoso laboral, como la Ley 1010 de 2006 en Colombia y el

Convenio 190 de la OIT. Todo el proceso debe alinearse con estas normativas para asegurar que se respete el debido proceso.

- c. **Confidencialidad del expediente:** La información recopilada debe ser almacenada de forma segura, con acceso restringido únicamente a las personas autorizadas para tratar el caso, de acuerdo con las políticas de protección de datos de la empresa.

### Manejo adecuado del lenguaje:

- a. **Uso de un lenguaje neutral y respetuoso:** Es fundamental que los responsables de la intervención utilicen un lenguaje que no minimice ni distorsione el impacto de lo sucedido. Evitar frases como "solo fue un comentario", "lo hizo sin mala intención" o "es solo un juego". Este tipo de lenguaje puede trivializar la denuncia y dejar a la víctima con la sensación de que no se le está tomando en serio.
- b. **Lenguaje inclusivo y sin juicios de valor:** El lenguaje utilizado no debe estar cargado de juicios que puedan hacer que la víctima se sienta culpable o incomprendida. Evitar preguntas como "¿Por qué no dijiste algo antes?" o "¿Por qué no lo denunciaste de inmediato?". Estas preguntas pueden dar a entender que la responsabilidad recae sobre la víctima.
- c. **Comunicación asertiva:** La comunicación debe ser clara, directa y comprensiva, sin ser agresiva ni evasiva. Asegurarse de que la víctima comprenda todos los pasos que se tomarán durante el proceso.

### Evitar la revictimización:

- a. **No hacer preguntas invasivas:** Las preguntas deben ser relevantes para la denuncia y no indagar innecesariamente en detalles personales o íntimos que puedan hacer que la víctima se sienta incómoda o avergonzada. El objetivo es entender lo sucedido para tomar las acciones correctivas adecuadas, no profundizar en aspectos que no aporten al proceso.

- b. **Empoderar a la víctima:** brindar a la víctima un espacio donde pueda hablar libremente y sentirse respaldada. Evitar que se sienta juzgada o responsabilizada por lo sucedido.
- c. **Proteger su dignidad:** respetar la privacidad de la víctima y no hacerla sentir que su experiencia será expuesta al público o a otros empleados de la organización. La información debe ser tratada con el máximo respeto y reserva.

### Confidencialidad absoluta:

- a. **Manejo reservado:** todos los aspectos relacionados con el caso deben manejarse de manera confidencial. Solo deben acceder a la información las personas directamente involucradas en el manejo del caso y en la toma de decisiones, garantizando que no haya filtraciones.
- b. **Protección contra la exposición:** se debe hacer todo lo posible para que la víctima no sea expuesta ni identificada en los procesos o conversaciones. Evitar que la denuncia sea conocida por otros empleados fuera del proceso oficial.

### Activar los procedimientos, protocolos y rutas de prevención y atención de casos:

- a. Identificar el canal de denuncia utilizado por la víctima y activar el procedimiento de acuerdo con el canal de denuncia: comité de convivencia laboral (COCOLA), comité ético y de transparencia, o canales pertinentes para terceros (proveedores, clientes, entre otros.)
- b. Adoptar medidas, durante y después del proceso de esclarecimiento o de investigación, que protegen la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad.
- c. Garantizar que el tiempo que transcurre entre la denuncia de ASCL, el inicio de la investigación y la resolución del caso tenga una duración razonable.

- d. Utilizar todos los medios necesarios y legítimos para recolectar las pruebas pertinentes que permitan dar resolución a los casos.
- e. Garantizar los derechos que tienen las personas investigadas por presunto acoso sexual al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, de acuerdo con el marco normativo.

### Sanciones y consecuencias:

- a. Sancionar al victimario en los casos que sea pertinente y conforme al reglamento interno de trabajo, protocolos, políticas y rutas de prevención de acoso sexual cuando sea debidamente demostrado en el proceso de investigación.
- b. Utilizar enfoque diferencial para adoptar decisiones sobre los casos de acoso sexual.
- c. Determinar las sanciones o decisiones aplicables en función de la gravedad de la infracción, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

### Medidas de remediación:

- a. Protección a la víctima, testigos y denunciantes frente a represalias.
- b. Reconocer e informar a la víctima sobre su derecho a: (i.) solicitar traslado del área de trabajo, (ii.) pedir permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo, (iii.) evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada; (iv.) dar por terminada la relación contractual, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. La empresa da respuesta a las solicitudes de la víctima y adopta una medida de protección apropiada, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

## Apoyo psicológico y legal:

- a. **Orientación y acompañamiento:** además de la intervención en el ámbito laboral, es necesario ofrecer apoyo psicológico y legal a la víctima. Debe saber que no está sola y que tiene acceso a recursos para ayudarla a manejar la situación emocionalmente.
- b. **Información sobre recursos externos:** brindar información sobre servicios de apoyo externos, como asesoría legal, apoyo psicológico o contacto con organizaciones especializadas en derechos humanos, ayuda a que la víctima se sienta respaldada y con más confianza en el proceso.

Informar a la víctima su facultad de acudir a la fiscalía General de la Nación.

## Reportes externos:

- a. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- b. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

## Transparencia y comunicación constante:

- a. **Claridad en el proceso:** es esencial que el responsable de la intervención explique de manera clara y comprensible todas las etapas del proceso: desde la denuncia hasta la resolución final, incluyendo las posibles acciones disciplinarias. Esto ayuda a evitar malentendidos y proporciona a la víctima confianza en el proceso.

- b. **Comunicación constante:** la víctima debe ser informada de manera continua sobre el avance del caso, sin generar falsas expectativas ni demoras innecesarias. La actualización debe ser constante y permitir a la víctima sentirse incluida en el proceso.

### Tener en cuenta el contexto laboral y cultural:

- a. **Evaluar la cultura organizacional:** es importante evaluar cómo la cultura organizacional actual puede haber influido en la situación. Por temas asociados al contexto y a la cultura del país, algunas empresas pueden tener ambientes laborales donde el acoso se minimiza o se considera parte de la "dinámica normal". Identificar y abordar estos problemas culturales es clave para prevenir futuros casos de acoso.
- b. **Capacitación continua:** es fundamental que los responsables de la intervención reciban formación continua sobre el manejo de casos de acoso sexual laboral, la ley aplicable, y la manera de implementar políticas efectivas de cero tolerancia.

# Asuntos prácticos: ¿cómo implementar investigaciones internas y hacer los reportes externos?

1. Establecer mecanismos y canales de denuncia efectivos y ágiles, que pueden ser activados separada o paralelamente:
  - a. Comité de Comité Laboral.
  - b. Línea de transparencia o ética abierta a trabajadores y terceros (clientes y contratistas, entre otros).
  - c. Otros canales → Recursos Humanos, líneas de atención 24 horas, líderes de la organización, buzones especiales de denuncia, entre otros.
  
2. Determinar de forma clara y detallada el procedimiento de investigación interno y estandarizado.
  
3. Determinar los comités encargados de la investigación de las denuncias y quejas de ASCL, así como los roles y responsabilidad de las personas encargadas de las investigaciones de ASCL.
  
4. Garantizar mecanismos de protección a la víctima:
  - a. Servicios de primeros auxilios en materia psicosocial o indicación de las rutas para su activación y asesoría psicológica para las personas involucradas.
  - b. Asesoría jurídica para las personas involucradas
  - c. Ajustes razonables a las condiciones de trabajo de las personas involucradas, para evitar, por ejemplo, que compartan espacios mientras el caso se resuelve.
  - d. Apoyo a las víctimas para reincorporarse a su puesto de trabajo.

- e. Canales de contacto con entidades u organizaciones que ofrecen servicios asesoramiento especializado e información.
- f. Canales para la ruta de atención en salud.
- g. Respeto del fuero.
- h. Canales de contacto con autoridades que disponen de centros de atención.
- i. Canales de contacto con autoridades especializadas de la policía o de entidades con formación específica para ayudar a las víctimas.
- j. Rutas de atención articuladas con la ARL, cuando sea procedente.

5. Garantizar la confidencialidad de la víctima, denunciante y/o testigo durante y después del proceso de investigación.

6. Llevar a cabo un procedimiento de investigación de manera justa, imparcial y rápida:

- a. Escuchar activamente a la víctima y al victimario.
- b. **Registro detallado:** mantener un registro completo y detallado de todas las acciones, entrevistas, comunicaciones, reuniones y documentos relacionados con el caso es fundamental. Esto no solo ayuda en la transparencia del proceso, sino que también es un requisito legal para que la empresa cumpla con la normativa laboral y debida diligencia en derechos humanos.
- c. **Evitar revictimización:**
  - o No hacer preguntas invasivas: Las preguntas deben ser relevantes para la denuncia y no indagar innecesariamente en detalles personales o íntimos que puedan hacer que la víctima se sienta incómoda o avergonzada. El objetivo es

entender lo sucedido para tomar las acciones correctivas adecuadas, no profundizar en aspectos que no aporten al proceso.

- **Empoderar a la víctima:** brindar a la víctima un espacio donde pueda hablar libremente y sentirse respaldada. Evitar que se sienta juzgada o responsabilizada por lo sucedido.
- **Proteger su dignidad:** respetar la privacidad de la víctima y no hacerla sentir que su experiencia será expuesta al público o a otros empleados de la organización. La información debe ser tratada con el máximo respeto y reserva.

d. **Recolección de evidencia:** recolectar pruebas sobre el posible caso ASCL a través de diferentes fuentes (documental, testimonial, etc.) que no estén solo dirigidos al hecho o conducta de ASCL sino que también determinen las circunstancias y el contexto en los que se realizó la conducta.

e. **Recolección oportuna de la evidencia:** la recolección de la evidencia debe realizarse sin demora, para garantizar que no transcurra demasiado tiempo entre el conocimiento del caso de ASCL y la recopilación de la información relevante.

f. Privilegiar los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes. Los indicios son razonamientos lógicos y jurídicos que, al verificar un hecho, permiten concluir que otro hecho ha ocurrido. En casos de acoso sexual en el entorno laboral, se debe flexibilizar el análisis probatorio, reconociendo las particularidades de las conductas que constituyen acoso. Por ejemplo, es común que los únicos testigos sean la persona denunciante y la persona denunciada, y que sea difícil para la persona denunciada reunir pruebas directas.

7. La duración del proceso de investigación interno y su resolución debe ser razonable. No debería transcurrir demasiado tiempo entre el conocimiento del caso de ASCL y su resolución.

8. Utilizar en el procedimiento de investigación y sanción con un enfoque de género e interseccional para valoración probatoria de los casos de ASCL:

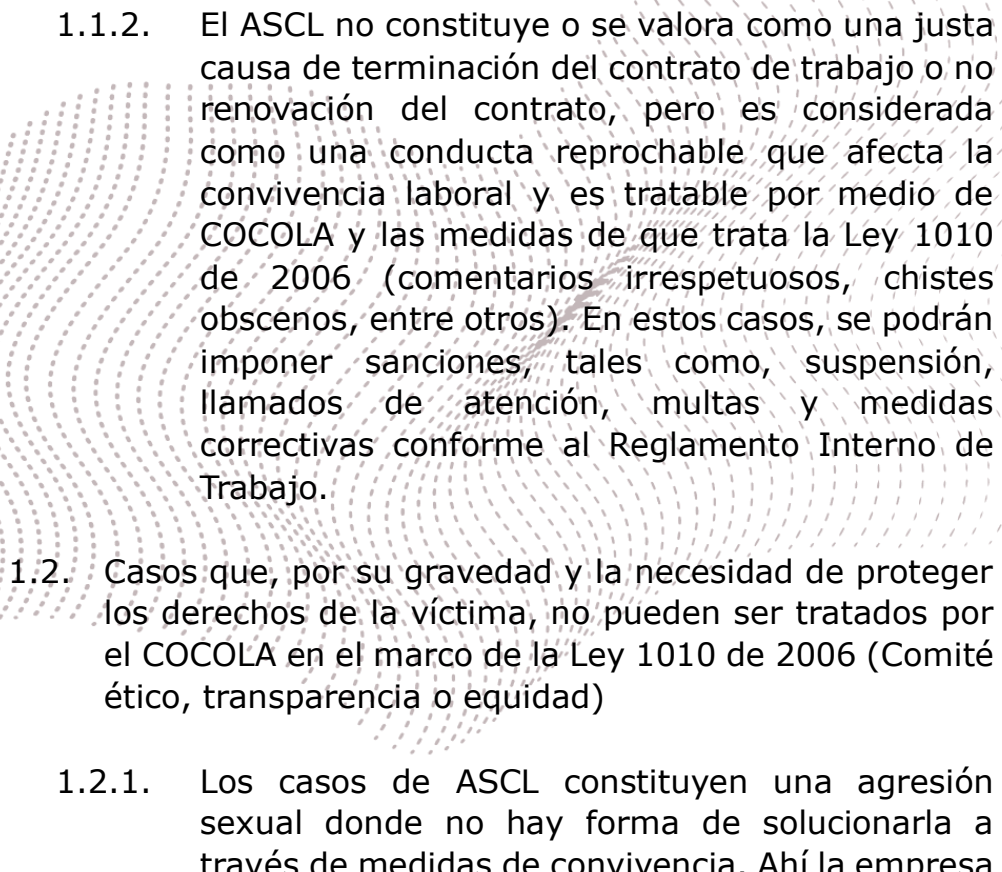
- a. Los Comités encargados de la investigación y sus miembros deben estudiar los casos ASCL teniendo en cuenta las perspectivas de género e interseccionalidad, con el fin de entender los factores que inciden en las discriminaciones y desigualdades por género, así como los factores como la raza, la edad o la situación socioeconómica que aumentan el riesgo de sufrir violencia sexual. Esto con el fin de entender mejor el impacto de las víctimas y aplicar estrategias adecuadas en cada caso.

9. Determinar de forma previa y clara las diferentes sanciones correspondientes ante la comprobación de conductas constitutivas de casos de ASCL, de modo que toma en consideración los siguientes criterios:

**1. Cuando la persona investigada sea trabajador o trabajadora de la empresa:**

1.1. Casos que afectan la convivencia laboral y pueden ser tratados conforme a la Ley 1010 de 2006 y por medio del COCOLA:

- 1.1.1. El ASCL constituye o se valora como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, ya que la conducta se puede clasificar como grave y/o es una conducta reiterada (Art. 10.6, Ley 1010 de 2006 aplicable por remisión del Art. 17, Ley 2365 de 2024; Art. 62.a.2-5-6; Reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo).

- 
- 1.1.2. El ASCL no constituye o se valora como una justa causa de terminación del contrato de trabajo o no renovación del contrato, pero es considerada como una conducta reprochable que afecta la convivencia laboral y es tratable por medio de COCOLA y las medidas de que trata la Ley 1010 de 2006 (comentarios irrespetuosos, chistes obscenos, entre otros). En estos casos, se podrán imponer sanciones, tales como, suspensión, llamados de atención, multas y medidas correctivas conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
  - 1.2. Casos que, por su gravedad y la necesidad de proteger los derechos de la víctima, no pueden ser tratados por el COCOLA en el marco de la Ley 1010 de 2006 (Comité ético, transparencia o equidad)
    - 1.2.1. Los casos de ASCL constituyen una agresión sexual donde no hay forma de solucionarla a través de medidas de convivencia. Ahí la empresa podrá tomar decisiones como la terminación del contrato de trabajo con justa causa para lograr la protección efectiva de la víctima; o puede buscar terminación por mutuo acuerdo y en caso de que no sea posible la terminación del contrato sin justa causa con su respectiva indemnización.
  - 1.3. **No hay pruebas suficientes para adoptar otra decisión o los hechos denunciados no sean constitutivos de ASCL:**

La empresa podrá realizar procesos de capacitación con las áreas involucradas o dar recomendaciones a las personas implicadas sobre la conducta que deben observar para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de acoso sexual.

**2. Cuando la persona investigada sea contratistas o en general, preste servicios personales a la empresa en el marco de una relación no laboral:**

- 2.1. El ASCL se valora como una razón suficiente para la no continuidad del vínculo contractual, según la gravedad de los hechos, y se pactó una terminación unilateral del contrato o por mutuo acuerdo en la relación comercial.
- 2.2. El ASCL no se considera como una razón suficiente para la no continuidad del vínculo contractual, en cuyo caso se podrán tomar diferentes medidas, como la modificación de la persona prestadora del servicio, cuando se trate de una persona jurídica.

**3. Cuando la persona investigada es un cliente o usuario:**

La empresa podrá tomar medidas y acciones restrictivas de cara a los servicios prestados por la compañía conforme a la gravedad de la conducta e, incluso, restringir el acceso a los establecimientos comerciales de esta.

10. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

11. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo y a la Fiscalía General de la Nación, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

12. Seguimiento y control de los casos de ASCL:

Llevar control de los casos de ASCL recibidos, investigados, sancionados, archivados, las medidas adoptadas y su cumplimiento.

### 13. Medidas de remediación:

- a. Acompañamiento psicológico.
- b. Acompañamiento jurídico.
- c. Sanciones al agresor.
- d. Garantía de no repetición: implementación de políticas, programas de sensibilización y capacitación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, para prevenir que hechos similares ocurran en el futuro.
- e. Protección a la víctima, testigos y denunciante frente a represalias.
- f. Reconocer e informar a la víctima sobre su derecho a: (i.) solicitar traslado del área de trabajo, (ii.) pedir permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo, (iii.) evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada; (iv.) dar por terminada la relación contractual, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. La empresa da respuesta a las solicitudes de la víctima y adopta una medida de protección apropiada, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

# Asuntos prácticos: Checklist

## (verificación de cumplimiento)

### I. Recepción de la denuncia:

- |   | ✓                     | ✗                     |
|---|-----------------------|-----------------------|
| ¿Se ha recibido la denuncia de manera por los canales y rutas de atención establecidos?     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha garantizado la confidencialidad de la denuncia?                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿La persona denunciante ha sido informada sobre los canales disponibles y la ruta a seguir? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha asignado un responsable para gestionar el caso?                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### II. Evaluación inicial

- |   |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|
| ¿El incidente reportado califica como acoso sexual laboral según la definición de la empresa?                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿El caso involucra a un superior jerárquico o una figura de poder dentro de la empresa?                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Es necesario activar rutas de protección inmediatas para la víctima (por ejemplo, cambios de área o de horario)? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha comunicado a la víctima que tiene derecho a ser apoyada emocional y jurídicamente durante el proceso?      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### III. Investigación preliminar

- |   | ✓                     | ✗                     |
|---|-----------------------|-----------------------|
| ¿Se ha iniciado la investigación de forma imparcial y ágil?   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se han escuchado tanto a la víctima como al acusado, de forma separada y respetuosa?                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha recolectado evidencia suficiente para comprender los hechos (testimonios, pruebas materiales, etc.)? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿La investigación sigue los procedimientos establecidos en el protocolo de la empresa?                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha garantizado la confidencialidad de la víctima?   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### IV. Toma de Decisiones y acción correctiva

- |  |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|
| ¿Se ha determinado la gravedad de la situación y se ha tomado una decisión sobre las medidas a seguir? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha comunicado al acusado sobre las consecuencias de su conducta y las acciones que se tomarán?     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha informado a la víctima sobre el resultado de la investigación y las acciones tomadas?           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ¿Se ha garantizado la protección contra represalias para la víctima, testigos y denunciante?           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## V. Seguimiento y cierre del caso

¿Se ha dado seguimiento al caso para asegurar que no se repitan conductas inapropiadas?



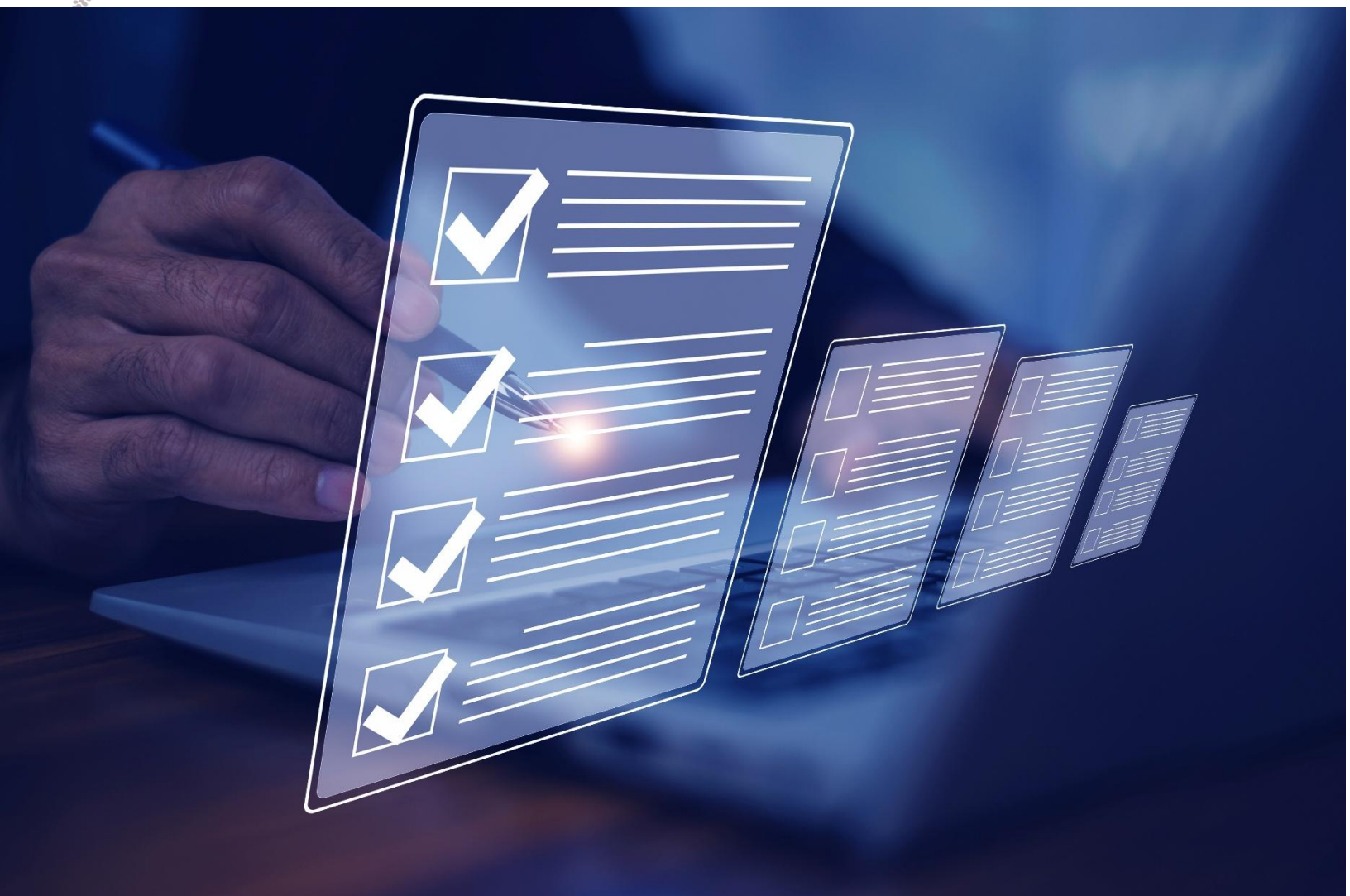
¿La empresa ha realizado una evaluación del impacto de la intervención en el clima laboral?



¿Se ha documentado el caso y se ha guardado un registro adecuado, de acuerdo con las políticas de la empresa?



¿Se ha informado a los empleados sobre la resolución del caso (sin comprometer la confidencialidad)?



## Referencias

- Bavaria S.A. (2021). Política global contra el acoso y la discriminación.
- Equipares. (2015). Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género: [http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/MANUAL\\_DE\\_IMPLEMENTACION\\_DEL\\_S GIG\\_Junio\\_2015.pdf](http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/MANUAL_DE_IMPLEMENTACION_DEL_S GIG_Junio_2015.pdf)
- Grupo Enel. (2019). Política no. 283: Acoso laboral y sexual.
- Grupo Bancolombia. (2020). Equidad, Diversidad e Inclusión con nuestros empleados: promovemos el respeto, valoramos la diferencia: <https://www.grupobancolombia.com/wps/wcm/connect/2acaea20-168c-4f48-a338-d78785f71661/Diversidad+e+Inclusi%C3%B3n+en+nuestros+em pleados+enfoque+de+g%C3%A9nero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nGM7m7e>
- OIT. (s.f.). OIT. Obtenido de Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento o acoso sexual: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Recuperado el agosto de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)
- Universidad Eafit. (2021). Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa en la Universidad Eafit.
- Universidad Externado de Colombia. (2019). Protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la Universidad Externado de Colombia.
- Universidad Pontificia Bolivariana. (2020). Protocolo de atención integral de víctimas de violencia sexual.



**CESLA**

Centro de Estudios Sociales y Laborales

**D.** Danish Industry

  
**ANDI**

**MÁS  
PAÍS**

Medellín  
**Diciembre, 2024**