

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.



Objetivos:

Establecer los lineamientos y la ruta para el abordaje de los casos de acoso sexual basado en el género y la orientación sexual en el contexto laboral de NEOSEGURIDAD LTDA.

Implementar la ruta para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de acoso sexual basado en el género y la orientación sexual en el contexto laboral de NEOSEGURIDAD LTDA.

Transformar la cultura institucional para que permita comprender la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y acoso sexual basado en el género y la orientación sexual en el contexto laboral de NEOSEGURIDAD LTDA.

Fomentar entre los trabajadores de NEOSEGURIDAD LTDA. una actitud de respeto hacia los derechos fundamentales de las mujeres, para así reducir las formas de violencia basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

DEFINICIONES

Se entenderá por acoso sexual 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.

Se considera como acoso sexual la conducta de un agresor que no es aceptada voluntariamente por su víctima (comportamiento no consensuado), y hace que la víctima se sienta humillada, obligada y/o intimidada por las acciones del acosador.

Se considera violencia de género cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género; esta nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico.

Se considera violencia sexual todo acto consumado, o la insinuación o tentativa para tratar de consumir un acto de naturaleza sexual, sin consentimiento de la víctima y por lo general con el uso de medios coercitivos.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

Respeto a la dignidad humana:

En NEOSEGURIDAD LTDA. todos los trabajadores deben ser respetados en su integridad y autonomía personal, psicológica y emocional por ser un derecho inherente de todo ser humano.

Ambiente laboral seguro:

En NEOSEGURIDAD LTDA. debe existir un entorno laboral sano y saludable que permita el bienestar integral de sus colaboradores, y por esta razón, promoverá las acciones que estén a su alcance para generar las condiciones que garanticen un ambiente laboral de CERO TOLERANCIAS frente a cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación.

Confidencialidad:

En NEOSEGURIDAD LTDA. se garantizará, a las personas que sean víctimas de acoso sexual y/o discriminación, una ruta de atención integral que protegerá, desde el momento en la que se active, la reserva de la identidad de la víctima y/o del denunciante y de los hechos denunciados.

No revictimización:

En NEOSEGURIDAD LTDA. se garantizará, a las personas que sean víctimas de acoso sexual y/o discriminación, que evitará toda acción u omisión que lesione nuevamente el estado físico, mental o psicológico de la a víctima



Debido proceso:

En NEOSEGURIDAD LTDA. se adelantarán las actuaciones disciplinarias por acoso sexual y/o discriminación por razón del género, con prioridad y celeridad, respetando las garantías procesales inherentes a la víctima y al sujeto disciplinable.

Protección a la persona afectada:

En NEOSEGURIDAD LTDA. se garantizará la seguridad y la integridad de la víctima que permitan la restitución de sus derechos a través de las medidas laborales de protección y garantías de no repetición, así como la reserva, confidencialidad, prioridad y celeridad en la acción disciplinaria que permita sancionar oportunamente al colaborador o colaboradores que incurran en esa conducta.

No discriminación:

Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales, culturales o económicas, tales como, edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas cuando sean víctimas de conductas de acoso y/o discriminación, de acuerdo con la ruta establecida por el presente protocolo.

Imparcialidad e idoneidad:

Las personas que participen en nombre de NEOSEGURIDAD LTDA. en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

A expresar de manera voluntaria y espontánea el acoso sexual y/o discriminación de la cual considera que ha sido víctima.

A presentar las denuncias por acoso sexual y/o discriminación de los que ha sido víctima.

A conocer las rutas de atención integral que NEOSEGURIDAD LTDA. dispone para las víctimas de acoso sexual y/o discriminación.

A la confidencialidad y reserva de la denuncia y de información que suministre como víctima de acoso sexual y/o discriminación.

A no ser re victimizado durante los procedimientos que se siguen al activar la ruta de atención integral.

A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación con NEOSEGURIDAD LTDA.

A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.

A recibir asistencia y acompañamiento psicológico para su atención personal como víctima.

A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión de la denuncia



CONDUCTAS PROHIBIDAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Se considera acoso sexual de conducta física:

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no permitidos o rechazados por la víctima, que resulten ofensivas. (abrazos, besos, manoseos, pellizcos, caricias, etc.).
- Asalto sexual: cuando una persona es forzada a participar en un acto sexual, con el uso de la coerción, con ausencia parcial o total de consentimiento de la víctima.
- Conductas exhibicionistas que promueven emociones sexuales.

Se considera acoso sexual de conducta verbal:

- Cualquier comentario ofensivo, sea directo (insulto, explícito) o indirecto (“doble sentido”), relacionado con la apariencia física, edad, forma de vestir, orientación sexual, autopercepción sexual o vida privada de la víctima.
- Realizar comentarios sexuales o sexistas, contar historias y/o bromas obscenas, proferir injurias, insultos o colocar apodosos basados en el género y la orientación sexual de la víctima.
- Realizar hostigamiento sexual a la víctima a través de invitaciones sociales repetidas e indeseada, insinuaciones y proposiciones sexuales (directas o indirectas), piropos, coqueteo, chantaje emocional, etc.
- El uso de términos al expresarse de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal, por cualquier medio), y/o que incluyan lenguaje vulgar, grosero o en “doble sentido.
- El uso de amenazas o promesas que busquen un trato preferente en la situación laboral de la víctima a cambio de favores o servicios sexuales.
- La ridiculización basada en el género, la orientación, o la autopercepción sexual de la víctima.
- La difamación de la víctima, sea con información (real, aumentada o falsa) de contenido sexual, por cualquier medio.

Se considera acoso sexual de conducta no verbal:

- El envío de mensajes, correos o cualquier forma de comunicación con contenidos sexuales, incluyendo videos, fotos, audios, juegos, publicaciones, libros, ilustraciones, “memes”, etc.
- La difusión de material de contenido sexual por cualquier medio, sin el consentimiento explícito de la persona dueña, autora o que participa en dicho material.
- El uso de gestos obscenos, señalamiento o auto tocamiento de las zonas genitales o privadas del cuerpo, y la adopción de posiciones físicas que permitan inferirse como una invitación o provocación sexual.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

PASOS PARA EL MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL



1. Denuncia: Con el fin de prevenir y asegurar un adecuado manejo de las denuncias que haya lugar, la queja debe presentarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

De forma virtual dirigida al correo repacosexneo@outlook.com (Se utilizó un correo no corporativo para garantizar aún más la confidencialidad del proceso de reporte).

De forma escrita mediante comunicación dirigida al Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.** en sobre sellado con las iniciales **REPACOSEX.**

El denunciante debe registrar detalladamente los comportamientos que dieron lugar a la queja por acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, señalando puntualmente a las personas involucradas (víctima(s) y hostigador(es) o victimario(s)), fecha, hora y lugar de los hechos, y las pruebas que sustentan la denuncia.

2. Medios probatorios: Durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración acoso sexual laboral y/o el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral denunciado, se tendrán en cuenta los medios probatorios que aporten en la denuncia, tales como:

- ✓ Documentos;
- ✓ Declaración de testigos;
- ✓ Fotografías;
- ✓ Grabaciones de audio y/o video;
- ✓ Correos electrónicos;
- ✓ Mensajes de texto o conversaciones en redes sociales o aplicaciones de mensajería, como WhatsApp;
- ✓ Todo lo anterior dentro del ámbito laboral.



3. Trámite de la denuncia:

El Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.** será la única persona la interior de la Empresa que podrá recibir la(s) queja(s) por acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual.

Una vez analizado el caso con estricta confidencial, el Gerente General conformará un Comité de tres (3) personas:

Gerente General, quien lo presidirá sin posibilidad de delegación;

Directo(a) Administrativo(a);

El jefe directo del trabajador que ha sido víctima de la conducta.

En todo caso, el Comité no podrá ser integrado por víctima(s) y/o victimario(s).



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

FUNCIONES DEL COMITÉ

El Comité realizará las siguientes funciones en torno al caso, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la queja:

- a) Gestionar con la ARL el respectivo apoyo psicoemocional, si la víctima lo solicita;
- b) Informar a la víctima sobre el derecho que tiene de denunciar ante la Fiscalía General de la Nación los hechos ocurridos.
- c) Garantizar el fuero de estabilidad laboral, tanto de la víctima, del denunciante (si es otra persona diferente) y de sus testigos, correspondiente al tiempo que duró la investigación y máximo hasta 6 meses después de reportado el evento.
- d) El Comité escuchará en sesión presencial (o virtual) a las partes involucradas de manera individual
- e) El Comité determinará si efectivamente los hechos denunciados constituyen un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, la gravedad del mismo y el conducto a seguir.
- f) Si el Comité determina que el caso investigado no se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, comunicará a las partes involucradas sobre el cierre del caso, o si considera que el caso puede enmarcarse como otro tipo de acoso laboral, dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que intervenga.
- g) Si el Comité determina que el caso investigado si se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, pero su gravedad es leve, podrá adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado para construir, renovar y promover la convivencia laboral, si aplica, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- h) Si el Comité determina que el caso investigado si se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, pero su gravedad es alta y se puede catalogar como acoso y violencia sexual, debe determinar las medidas disciplinarias y/o contractuales a seguir.
- i) En cualquier de los tres casos anteriores, el Comité de hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- j) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumpla con los compromisos adquiridos y el plan de mejora formulado, o que la conducta que origino la denuncia persista, o se agrave, el Comité de debe adelantar las medidas disciplinarias y/o contractuales necesarias.
- k) De toda la gestión anterior, el Comité guardará un registro (preferiblemente en medio digital), en carpeta protegida con contraseña, caso por caso denunciado.



¡NO ES UN!



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL



GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas, o terceros que conozcan, de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Denunciar ante la Fiscalía General de la Nación.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo. (si aplica).
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.



¡Escanéame!

PREGUNTAS FRECUENTES



¿La denuncia puede ser anónima?

Sí. La persona afectada puede no estar buscando una acción directa sobre su caso, sino que cesen las conductas de acoso. Para las acciones internas de la Empresa, una denuncia anónima es suficiente. No obstante, para casos en los que se inicia un proceso formal ante la Fiscalía General de la Nación, sí puede requerirse identificación, sin embargo, incluso el ente investigador recibe denuncias anónimas cuando se trata de alertas sobre prácticas o situaciones.

¿Se puede denunciar públicamente?

Sí, el escrache es un ejercicio de libertad de expresión, un medio para proteger las denuncias anónimas y una respuesta a la violencia institucional, como indican las sentencias T-275 de 2021, T-061 de 2022, T-452 de 2022 y T-241 de 2023 de la Corte Constitucional. Pero no es válido si difama o vulnera la intimidad, por ejemplo, al divulgar datos personales. La Corte advierte que no debe ser una herramienta de acoso.

¿Qué pasa si la empresa no actúa?

El trabajador podrá reportar el caso ante un inspector de trabajo, la Defensoría del Pueblo o la Policía Nacional.