

**GUÍA BÁSICA PARA
CONSTRUIR UN PROTOCOLO
CONTRA EL ACOSO SEXUAL
EN ESPACIOS LABORALES**



Dejusticia

¿Trabajas en recursos humanos o diriges una empresa, una ONG o una entidad pública?

¿Quieres prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en tu entorno laboral?

Para lograrlo es indispensable tener un protocolo de atención.

En esta guía te damos algunas claves para construir un protocolo que promueva un ambiente libre de acoso sexual.



¿Por qué es importante tener protocolos contra la violencia y el acoso sexual en espacios laborales?

1

El acoso sexual no es normal y los empleadores no pueden seguir ignorándolo.

2

El protocolo es una hoja de ruta para que los empleadores sepan cómo reaccionar cuando ocurren casos de acoso y violencia que involucren a sus trabajadores y trabajadoras.

3

El protocolo también es una manera de prevenir que ocurran esos casos.

4

Las entidades públicas y privadas tienen obligaciones con la protección y la prevención de la violencia de género. Así lo dijo la Corte Constitucional en la sentencia T-140 de 2021 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio C-190.

¿De dónde
sale la información
de esta guía?



- Buenas prácticas que identificamos en los protocolos de 13 universidades del mundo* que han sido pioneras en la construcción de espacios seguros para sus estudiantes y trabajadores.
- Buenas prácticas que identificamos en los protocolos y políticas de organizaciones que pertenecen a la red INCLUSO**.
- La política de no discriminación y acoso de Dejusticia.

Ninguno de estos protocolos aborda de forma exhaustiva y con todos los matices necesarios el fenómeno de la violencia sexual. En todos los casos, consideramos que contienen buenas prácticas para construir el camino contra este tipo de conductas en espacios laborales.

* Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad de Buenos Aires, Argentina (UBA), Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de los Andes, Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Harvard, Universidad de Princeton, Universidad de California Berkeley, Universidad de Yale, Universidad de Oxford, London School of Economics and Political Science (LSE).

** Red Internacional de Organizaciones por las Libertades Civiles (INCLUSO), conformada por 15 organizaciones de derechos humanos del mundo.



Mínimos
para elaborar
un protocolo
antiacoso

Cada empresa tiene la libertad de crear su protocolo de manera que se ajuste a las labores que realizan sus trabajadores y trabajadoras.

En esta guía incluimos una serie de recomendaciones que fueron acogidas por la Corte Constitucional y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en dos casos que Dejusticia ha apoyado:

Vanesa Restrepo vs El Colombiano (sentencia T-140 de 2021) y Paola Guzmán Albarracín vs Ecuador.

Los infaltables

Hay al menos tres componentes centrales que deben estar presentes en un protocolo contra la violencia en espacios laborales.



1.
**Definición del
acoso sexual**



2.
**Medidas de
protección**

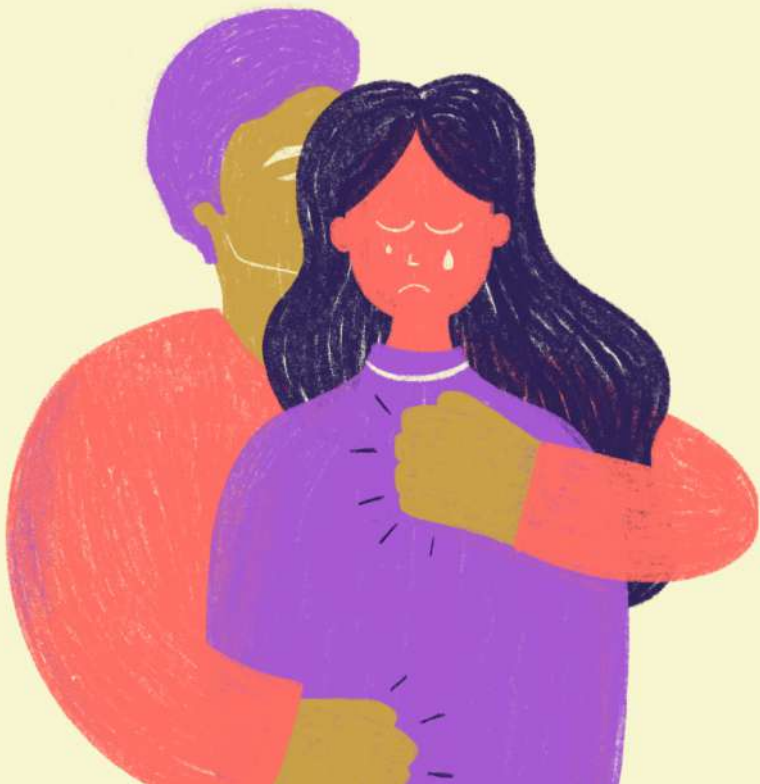


3.
**Medidas de
prevención**

1.

Definición y caracterización del acoso sexual

**¿Qué es
acoso sexual?**



Estas son algunas características comunes en las definiciones de los protocolos que estudiamos:

- Es un acto no solicitado, de tipo sexual, que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación.
- Crea un ambiente hostil que impide a la persona afectada desempeñar sus actividades laborales.
- No es necesario que la conducta se repita para considerarla acoso sexual.
- El acoso sexual no solo ocurre dentro de las instalaciones físicas de las empresas u organizaciones. También puede ocurrir en los alrededores de la oficina, en salidas de campo, fiestas o reuniones sociales, espacios virtuales y otros espacios fuera de la oficina que afecten el desempeño laboral del empleado o empleada.



Ejemplos

Definición de acoso sexual

- Cualquier hecho o comentario con una connotación sexual, que genere sensación de hostigamiento o acoso en la víctima, realizado con la finalidad de inducir a otra persona a aceptar un requerimiento sexual.
- *Universidad de Buenos Aires.*
- Cualquier acto de acoso físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual.
- *Dejusticia*

Sobre las personas involucradas

- El protocolo aplica a docentes, no docentes, estudiantes, funcionarios(as) y personal académico temporal o visitante. Esto significa que no solo incluye a los profesores y/o estudiantes que están ha-

bitualmente en el campus, sino también aquellos que visiten las instalaciones de manera ocasional.

-Universidad de Buenos Aires

- Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones.

-Dejusticia

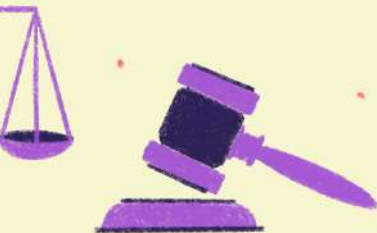


2.

Medidas de protección



Las políticas de protección suelen girar alrededor de tres puntos:



- **El cuidado inmediato:** Son los ajustes que se realizan con el fin de evitar el contacto permanente entre la denunciante y el presunto agresor, tales como el cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras.
- La Corte Constitucional ha aclarado que quien debe ajustarse a estas modificaciones "no es en ningún caso la víctima, sino el presunto victimario". Con esto se busca -explica la Corte- prevenir posibles retaliaciones y evitar revictimizar a la persona que denuncia al no obligarla a cambiar su esquema de trabajo.



- **La atención psicosocial:** Debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la víctima lo requiera. Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia.
- **La asesoría jurídica:** El empleador debe ofrecer acompañamiento jurídico gratuito a la víctima y al presunto agresor. Este acompañamiento debe estar en manos de profesionales expertas/os en violencias de género. Además, los protocolos deben incluir una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades de denunciar ante la justicia ordinaria.

Según la Corte
Constitucional, este
tipo de medidas



“buscan evitar que las mujeres que denuncian actos de violencia de género se sientan abandonadas a su propia suerte o puedan ser revictimizadas”.

Ejemplos



Estas son algunas de las medidas de protección que contempla la política de Dejusticia:

- **Cambiar el lugar de trabajo** del presunto agresor mientras dure el proceso.
- **Suspender la ejecución de labores** o servicios por parte del presunto agresor mientras dure el proceso.
- **Ofrecer primeros auxilios emocionales** a través de servicios de atención psicológica.
- **Brindar valoración y estabilización médica** mediante atención en un centro médico.
- **Orientar a la denunciante** sobre las rutas jurídicas disponibles para su caso.
- **Cubrir los costos** de la atención jurídica que requiera la persona afectada.
- En los casos en que la persona afectada necesite ir a una entidad externa (ejemplo: Fiscalía, Medicina Legal, Policía) y no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, **la organización dispondrá de una persona capacitada para actuar como acompañante.**

3.

Medidas de prevención

Saber reaccionar a casos de acoso es indispensable. Sin embargo, para que las historias no se repitan se necesita una transformación estructural. Encontramos tres tipos de iniciativas que siguen ese propósito:

- Capacitación
- Difusión de información
- Sanciones con un enfoque pedagógico



Ejemplos

Universidad de Oxford

Red de Asesores de Acoso:

Los asesores de acoso son personas dispuestas a entablar una conversación sobre acoso sexual cuando alguien en la universidad lo necesite. Además, la Universidad tiene una lista de lugares, organismos y entidades universitarias encargadas de ofrecer ayuda para momentos difíciles.

Harassment Training (entrenamiento sobre acoso sexual):

Es un portal web con diversos recursos que ofrecen información sobre temas de hostigamiento e intimidación para el personal académico, el personal administrativo y los estudiantes.

Responsible Bystander (espectador activo):

Es un programa educativo que enseña a todos los estudiantes a ser espectadores activos y a no tolerar los casos de violencia, bullying o discriminación de los que sean testigos.

IV.

Paso a paso para elaborar un protocolo

1.



Designación de un comité asesor para la elaboración del protocolo.

Este comité debe estar formado por profesionales expertas en violencias de género.



2.

Elaboración de la normativa interna, los procedimientos de denuncia, las medidas de protección y las medidas preventivas.

3.

Socialización

de la normativa y las medidas con el personal.



4.

Divulgación

del protocolo



5.

Actualización

y revisión periódica

V.

Preguntas frecuentes



1. ¿Cuál debe ser el rol de un empleador (empresa, organización, institución) en casos de acoso sexual?

Según la Corte Constitucional, son tres los deberes de los empleadores (públicos o privados): investigar y sancionar, proteger a la víctima y prevenir estos actos.

- *Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables.* Para la Corte, los empleadores tienen el deber de abrir “una investigación disciplinaria contra la persona denunciada que, aun cuando sujeta a los estándares del debido proceso, ofrezca medidas efectivas de protección para la persona denunciante, de modo que se prevengan actos retaliatorios o más agresiones”.
- *Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir acoso sexual o cualquier tipo de violencia de género.* Según la Corte, los empleadores están obligados a adoptar medidas concretas para apoyar a las víctimas de este tipo de violencia, entre ellas, “la

prohibición de ingreso del agresor al lugar de trabajo, el asesoramiento acerca de la ruta de atención de casos de violencia o incentivar la denuncia de los hechos”.

- **Prevenir y garantizar que estos actos no se repitan en el espacio laboral.** La Corte ha precisado que, entre las acciones que se pueden llevar a cabo, las más importantes son las de contenido pedagógico.



acoso sexual
denuncia protección

II. ¿Quién debería encargarse de la creación y aplicación del protocolo antiacoso en una empresa o institución?

Debe estar a cargo de un comité especial integrado por expertas y expertos en el tema. Además, puede contar con la participación de representantes del área de recursos humanos y representantes de los trabajadores.

III. ¿A quién debe dirigirse la víctima para denunciar dentro de la empresa?

La víctima puede optar por ir al comité de convivencia, a su supervisor/a o superior jerárquico, a la dirección, o a talento humano, dependiendo de las áreas de la organización.

Sanciones
víctimas
violencia
protocolo
revictimizar
igualdad de género

IV. ¿El comité de convivencia de la empresa es suficiente para tramitar estos casos o es necesario crear un comité especial?

Sí puede ser suficiente si el comité cumple con estos mínimos requisitos:

- Comunicarse con la persona afectada para agendar una reunión.
- No confrontar a las partes
- Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden tomarse frente al caso.
- Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de la organización. -Remitir el caso —a partir de las necesidades y si así lo desea la víctima— a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo (psicológico, médico, jurídico o procedimental) o instancias disciplinarias.
- Adicionalmente el comité podrá promover medidas pedagógicas para evitar este tipo de casos a futuro.

V. ¿Cómo aplicar un protocolo de este tipo al teletrabajo y a la virtualidad?

El protocolo debe señalar de manera explícita que su aplicación va más allá de las instalaciones físicas de la empresa, incluyendo los espacios virtuales. Por eso es importante determinar qué espacios o plataformas virtuales serán utilizados para la comunicación interna de los trabajadores y evitar utilizar otros medios.

VI. ¿El protocolo aplica aun cuando no existe una denuncia penal?

Sí aplica. Si la víctima decide llevar su caso a la justicia ordinaria, el empleador deberá acompañarla mediante asesoría legal. Sin embargo, si decide no llevar su denuncia ante las instituciones del Estado, los empleadores deben respetar esta decisión y activar otro tipo de medidas incluidas en el protocolo.

VI.

Conoce
más en...



- [Sentencia T-140 de 2020: caso de presunto acoso sexual en El Colombiano](#)
- [Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso](#)
- [Guía para la elaboración de protocolos contra el acoso-Gobierno de España](#)
- [Iniciativa CARE de la Universidad de Harvard](#)
- [Web Harassment training \(entrenamiento sobre acoso\) de la Universidad de Oxford](#)
- [Política de Diversidad y no discriminación de Dejusticia](#)

Glosario

Género:

Se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.

Igualdad de género:

Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del trabajo.

Protocolo:

El protocolo empresarial es un conjunto de normas o instrucciones que guían a los miembros de una compañía en situaciones concretas. Puede aplicarse en ceremonias o eventos e incluso en la relación entre trabajadores. Cada empresa lo aplica según su criterio.

Fuente: Inenka Business School.

Presunción de inocencia:

Significa que cualquier persona es inicial y esencialmente inocente, partiendo del supuesto de que solo se puede declarar responsable al acusado al término de un proceso en el que deba estar rodeado de las plenas garantías procesales y se le haya demostrado su culpabilidad. Fuente: Constitución Política, art.20.

Revictimizar:

La revictimización hace referencia a todos los daños que sufre una persona que busca denunciar o buscar justicia para remediar un acto de violencia que sufrió en el pasado. Usualmente, la revictimización se hace evidente en el trato violento, condescendiente u hostil de personas, instituciones, o miembros de la familia o la comunidad de la víctima.

Sobre Dejusticia

En el Centro de Estudios en Derecho, Justicia y Sociedad -Dejusticia nos dedicamos al fortalecimiento del Estado de Derecho y a la promoción de los derechos humanos en Colombia y en el Sur Global. Promovemos el cambio social a través del litigio estratégico, la investigación académica, las campañas de incidencia y los programas de formación.

Investigación:

María Ximena Dávila
Marcela Madrid

Coordinación editorial:

Marcela Madrid

Diseño y diagramación:

María Camila Prieto
Juana Pedraza

ISBN: 978-628-7517-06-6 (Impreso)

ISBN: 978-628-7517-07-3 (Digital)

Dejusticia

ISBN: 978-628-7517-06-6



9 786287 517066

Síguenos: @dejusticia

