

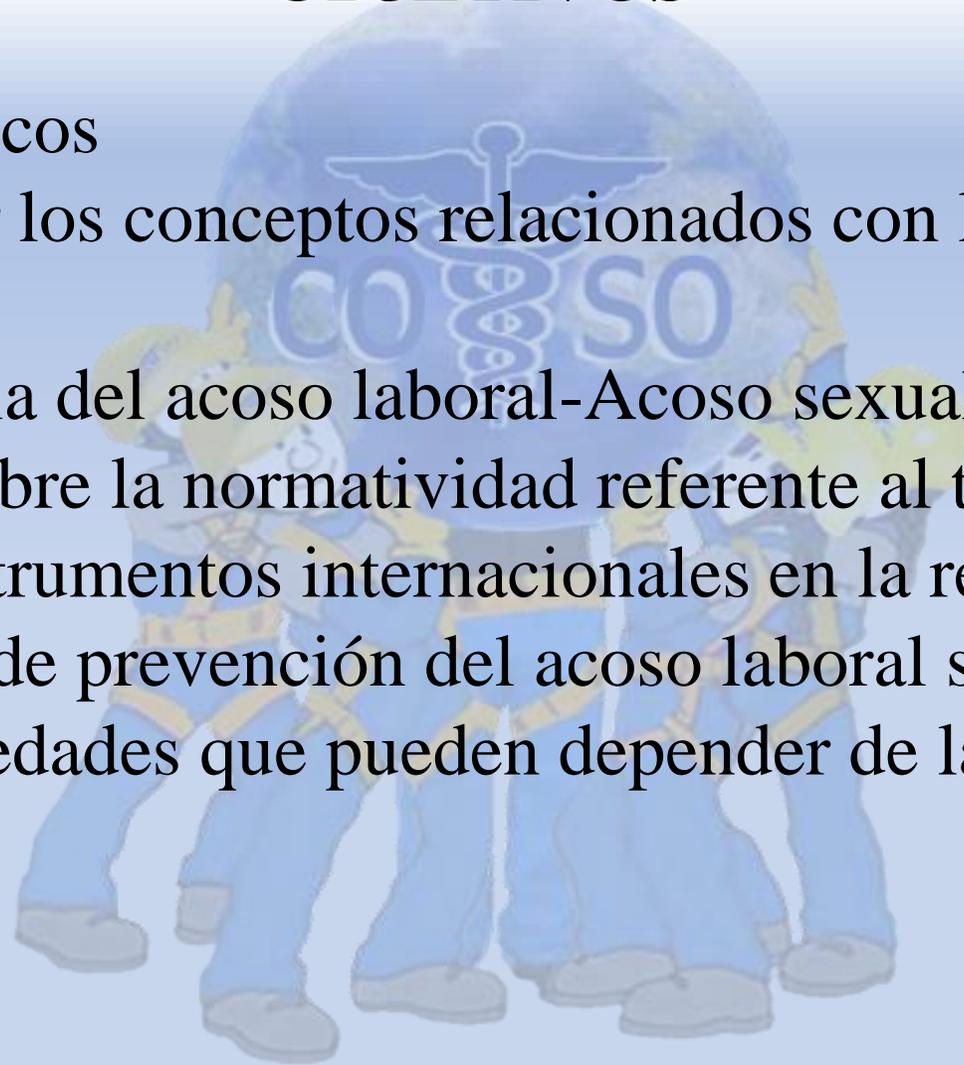
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ACOSO LABORAL -ACOSO SEXUAL



Ft. Alba Lucía Guerrero Rueda
Grupo coordinador
Junio 21 de 2022

OBJETIVOS

1. Definir conceptos básicos
2. Identificar y socializar los conceptos relacionados con las conductas de acoso laboral sexual
3. Reconocer la diferencia del acoso laboral-Acoso sexual
4. Brindar orientación sobre la normatividad referente al tema y reconocer la importancia de los instrumentos internacionales en la reivindicación de derechos
5. Fomentar actividades de prevención del acoso laboral sexual
6. Reconocer las enfermedades que pueden depender de la situación de acoso laboral-sexual



INTERROGANTES

- ¿Conoces el concepto de acoso laboral sexual?.
- ¿En tu lugar de trabajo se tratan estos temas?
- ¿Me he sentido en situación de acoso laboral sexual, puedo compartir dicha experiencia?
- ¿En mi entorno laboral, conozco de esta situación?
- ¿Cómo he ayudado a resolver la situación?
- ¿Conozco que enfermedades puedo desarrollar con esta tipo de situaciones?
- ¿En tu lugar de trabajo existe un protocolo de manejo para prevención del acoso laboral sexual?

CONCEPTOS

Riesgos laborales psicosociales: afectan la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo, los factores de la organización y de las relaciones interpersonales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son: cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias, falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador, falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo; comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; **acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.**



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Estrés: concepto planteado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004); define el estrés como el "conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción".

- Ante una demanda o estresor el organismo se prepara fisiológica y psicológicamente para responder, siendo relevante tanto los estresores como las respuestas que tienen los individuos frente a estos y precisa un factor incidente en el desempeño de la vida privada y social.
- Es una respuesta sistémica normal de las personas frente a una situación específica, permite poder reaccionar frente a la situación.
- Las situaciones, no afectan de la misma forma a todas las personas.

Estrés laboral:

Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

Determinado por la organización y el diseño del trabajo y las relaciones laborales; tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades y recursos del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Además las relaciones interpersonales en el trabajo, aislamiento social y físico, escasa comunicación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo y acoso sexual.



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

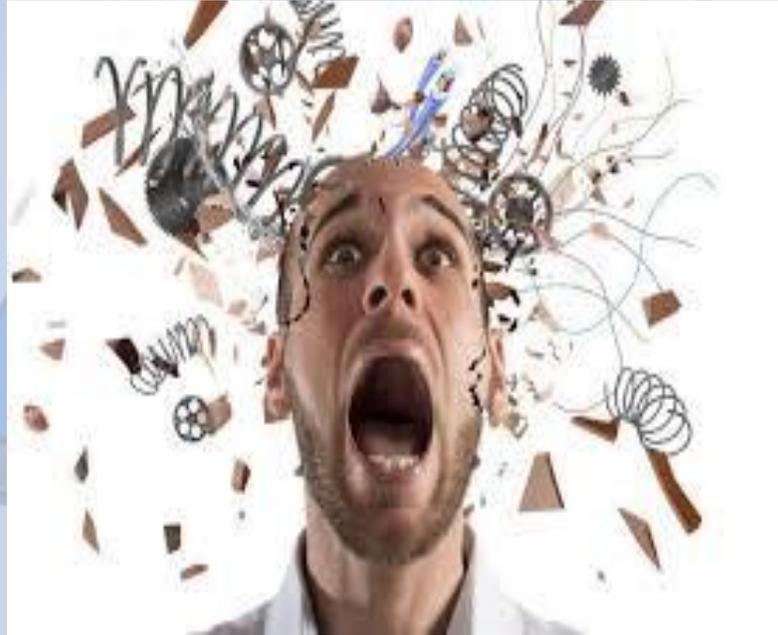
socio para el desarrollo

FGTB

Central General



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral?

Si una persona no pueda reaccionar de manera efectiva ante este tipo de situaciones, si no lo comunica, si no busca ayuda o si no busca solución, se convierte en una respuesta negativa que puede llevar a que el individuo experimente una perturbación en su estado de salud. Se manifiesta de manera diferente de una persona a otra; los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud.

El estrés laboral puede ocasionar: En el individuo enfermedades y patologías provocando trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, ansiedad, depresión, S.de Burnout, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular, trastornos musculoesqueléticos, gastritis, alteraciones del colon

• **Problemas cognitivos:** incapacidad de concentrarse, reducción de los rangos de atención y el deterioro de las habilidades para tomar decisiones pueden tener en el ámbito organizacional un costo significativo que toma la forma de disminución de eficiencia y de efectividad.

• **Trastornos variados:** alteraciones inmunológicas, sexuales: acné, alteraciones del ciclo menstrual, pérdida de la libido, HTA, insuficiencia cardíaca, DBT, alteraciones alimentarias causando pérdida de peso u obesidad.

• **Trastornos psicológicos graves:** alteraciones del ciclo de sueño-vigilia, ansiedad, angustia, depresión que, en ocasiones, puede llevar al suicidio.



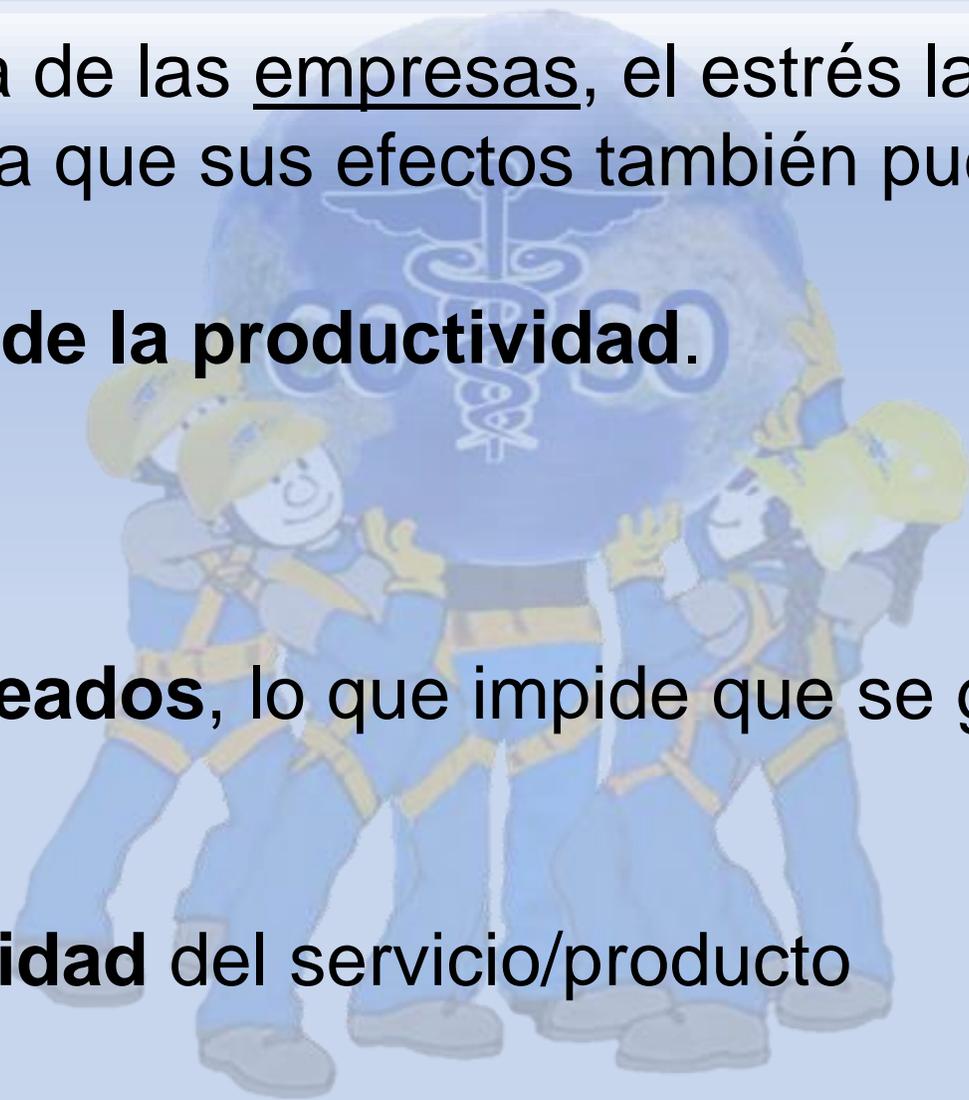
Desde el punto de vista de las empresas, el estrés laboral es un elemento a tener muy en cuenta, ya que sus efectos también pueden ser graves:

Descenso acentuado de la productividad.

Ausentismo.

Alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizativa favorable.

Disminución en la calidad del servicio/producto



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Junto más fuertes

intrasalud
INDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Y LA SEGURIDAD SOCIAL



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Acoso: acción y efecto de abusar. Implica que alguien abuse de su posición para hacerle daño, físico o psicológico, a otro.

Acoso sexual:

Según la OIT: “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Es acoso sexual por dos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Según la (CEDAW) Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW):

“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 persona 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”.

El acoso laboral y el acoso sexual están dentro de la misma base: abusar de otro usando un ejercicio coercitivo para lograr algo. Legalmente hacen parte de la misma rama. El acoso sexual laboral es una forma en la que se puede dar el acoso laboral. Funcionan dentro de la misma dinámica coercitiva, restrictiva y abusadora en un ambiente laboral.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

- **El acoso laboral** es una forma de violencia derivada de relaciones de trabajo inequitativas, en la que quien hostiga se encuentra en una posición superior o tiene más recursos de poder sobre quien sufre la persecución.
- Es un fenómeno social de múltiples dimensiones, que puede manifestarse en acciones de los individuos o hacer parte de prácticas estructurales de la organización del trabajo, afectando derechos de las y los trabajadores.
- En el espacio de trabajo, se puede desarrollar entornos discriminatorios como reflejo de prejuicios culturales, pero esto no responde de manera exclusiva a la actuación de un individuo sobre otro, sino que también obedece a la forma como la organización del trabajo al interior de las empresas, de manera sistémica favorece prácticas de acoso como producto de la transformación de las relaciones laborales y su flexibilización



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Marco jurídico y tratamiento del acoso laboral y sexual en el mundo y en Colombia

La Corte Constitucional, máximo tribunal en materia de derechos fundamentales y constitucionales, ha expresado que la “vida libre de violencia” en el caso de las mujeres constituye un derecho fundamental que requiere una serie de instrumentos articulados, orientados a la materialización del derecho a la igualdad, de acciones afirmativas y medidas de protección especial (**Ver Sentencia T-878 de 2014**).

En este cumplimiento, el Estado tiene el deber de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres en todos los espacios sean públicos o privados. Para tales fines, los instrumentos internacionales permiten complementar las exigencias en la búsqueda de justicia frente a la violencia de género en el entorno laboral, y pueden ser una guía

a. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW: Esta convención fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada por Colombia y adoptada mediante la ley 51 de 1981. Este instrumento define la discriminación como “***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***” (Artículo 1).

Al ratificarla, Colombia se compromete a adoptar “***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***” (Artículo 11)



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

¡Juntos más fuertes!

intrasalud
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD
Y LA SEGURIDAD SOCIAL



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

En cuanto a la discriminación en contextos laborales, este instrumento señala la responsabilidad de asegurar el derecho al trabajo con garantías de igualdad de oportunidades y derechos, y especifica asuntos particularmente importantes para combatir el acoso por motivos de género, entre ellos, la igualdad de remuneración y trato, la seguridad social, la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en ejercicio de seguimiento y supervisión de la aplicación, ha reconocido que el acoso en el lugar de trabajo constituye una forma de violencia de género que perjudica gravemente la igualdad en el empleo y constituye un problema de salud y de seguridad.

Recomendación General No 19. El Comité señala la relación estrecha que existe entre las violencias y discriminación hacia las mujeres con las múltiples violaciones de derechos humanos que ellas reportan. En este sentido es necesario contemplar medidas que impliquen cuestionar actitudes tradicionalistas que se atribuyen funciones estereotipadas o se considera a las mujeres como subordinadas, ya que dichas prácticas contribuyen a perpetuar condiciones de desigualdad, limitan su participación en política y las mantienen en un nivel inferior respecto a las posibilidades de capacitación y acceso a la educación.

“La violencia contra la mujer menoscaba o anula el goce de derechos humanos y libertades fundamentales” (Comité CEDAW, 1992)

El Comité hace también una aclaración y caracterización frente a las conductas de hostigamiento sexual refiriéndolas como **“contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”**.

Este tipo de prácticas afectan las libertades fundamentales, entre las cuales se encuentra el derecho a condiciones de empleo justas y favorables, justamente porque pueden ser conductas humillantes y constituyen un problema de salud y seguridad en el trabajo

“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” (Comité CEDAW, 1992)

Otra práctica 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**”.

Para responder ante estas y otras prácticas de violencia y en cumplimiento de la Convención, el Comité estableció algunas recomendaciones a los Estados, algunas de la cuales fueron:

- Recopilar estadísticas sobre la amplitud, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a ella.
- Procedimientos eficaces de denuncia y reparación.
- Oportunidades de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo.
- Medidas jurídicas para la protección eficaz.

Trabajadoras migratorias - Recomendación General No 26

Esta recomendación hace una evaluación concreta de las condiciones laborales de las trabajadoras migratorias. En este caso, las mujeres son sometidas a tratos de discriminación, ya no sólo con motivo del género, sino también a causa de la xenofobia y el racismo. Debido a esto hay más barreras para el acceso a un trabajo formal y un trato justo, lo que las hace más vulnerables a diferentes tipos de violencia.

“El acoso sexual de las trabajadoras migratorias empleadas en otros entornos laborales, como la agricultura y el sector industrial, es un problema de alcance mundial”. (Comité CEDAW, 2005)

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

La Conferencia General de OIT Convocada en Ginebra el 10 de junio de 2019:

- Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades
- Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

- La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- Derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género

-La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

-La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

- Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;
- Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;
- Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan tanto servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;
- La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.

A efectos del presente Convenio:

a) «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluye el acoso sexual.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, los aprendices y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones-responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas por TIC; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La Ley 1257/08 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”

Adicionó al Código Penal el artículo que define el Acoso sexual:

“Artículo 210 A. Acoso sexual. 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”.

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar la violencia sexista, que reproduce el Acoso Sexual Laboral (ASL) en contra de las mujeres trabajadoras y que constituye una manifestación de la voluntad del Estado colombiano en dar cumplimiento a sus compromisos internacionales establecidos.

La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual laboral cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencia contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado

En el **decreto 4466 de 2011** se definen acciones a través de la creación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género, para las Mujeres, en el que se incluyeron como actividades para esta medida:

- 1) Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía sobre la Ley 1010 de 2006 (Art. 3, Numeral 1, Literal h),
- 2) Incluir el daño derivado de hechos de acoso sexual y otras violencias en el ámbito laboral como un riesgo laboral (Art. 3, Numeral 1, Literal l),
- 3) Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres y otras formas de violencia contra ellas en el ámbito laboral, alimentado de la información suministrada por las ARL,
- 4) El Ministerio asesorará a las ARL en el diseño de un Protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia que incluya acciones de asesoría, estimación del daño y procedimiento de remisión a Inspectores del Trabajo y a la Fiscalía General de la Nación (Art. 3, Numeral 1, Literal o).

En el ordenamiento jurídico colombiano se señala que, dentro de los **reglamentos de trabajo de las empresas y manuales de funciones**, deben ser incluidas medidas de prevención del acoso laboral (Art. 9 Ley 1010 de 2006).

Esto implica también que las ARL, empleadores y contratantes adopten procedimientos para el trámite de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia sector privado contempladas en la Ley 1257 de 2008.

En esas condiciones, el Comité de Convivencia Laboral (Art. 1 Resolución 1356 y 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo) contribuye a proteger a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, en contra de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, mediante el tratamiento de quejas por acoso laboral, asesoramiento y atención)

• **DECRETO 2734 DE 2012:** Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

• Mediante la Ley [1257](#) de 2008 se dictaron normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, las cuales se encaminan a garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencia y el ejercicio pleno de sus derechos y al tenor de los literales a) y b) del artículo 19, en concordancia con su parágrafo 2°, se estableció que las medidas de atención de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos, se financiarán con cargo al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

comportamientos que se califican como acoso sexual

pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, miradas, presentación de objetos pornográficos

¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante.

Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales

Las técnicas para destruir psicológicamente al trabajador son variadas y muy creativas. Tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar, atacar el trabajo, las convicciones, la vida privada de la víctima, aislando, estigmatizando, amenazando a la víctima.

Quien hostiga trata de destruir la confianza del trabajad@r en sí mismo, reduciendo su autoestima, afectando su desempeño laboral, hasta entonces aceptable y positivo. Con ello se consigue eliminar o atacar el rendimiento o su capacidad de ser útil para la empresa.

Debido a que este menoscabo se produce a pesar de la obligación legalmente asignada a la organización de velar por la salud del trabajador, resulta lógico derivar una responsabilidad por hechos que se han cometido en su seno.

Señalar que es la compañía la responsable del acoso evita la asignación de responsabilidad individual en los hechos y es fuente de impunidad para los verdaderos agresores, frecuentemente personalidades violentas o alteradas y camufladas

Consecuencias del acoso sexual

En el emplead@

La persona que recibe las agresiones entra en un periodo de deterioro y aislamiento en el que comienzan a sucederse problemas de salud que proceden de la alteración de su equilibrio psicológico y socioemocional.

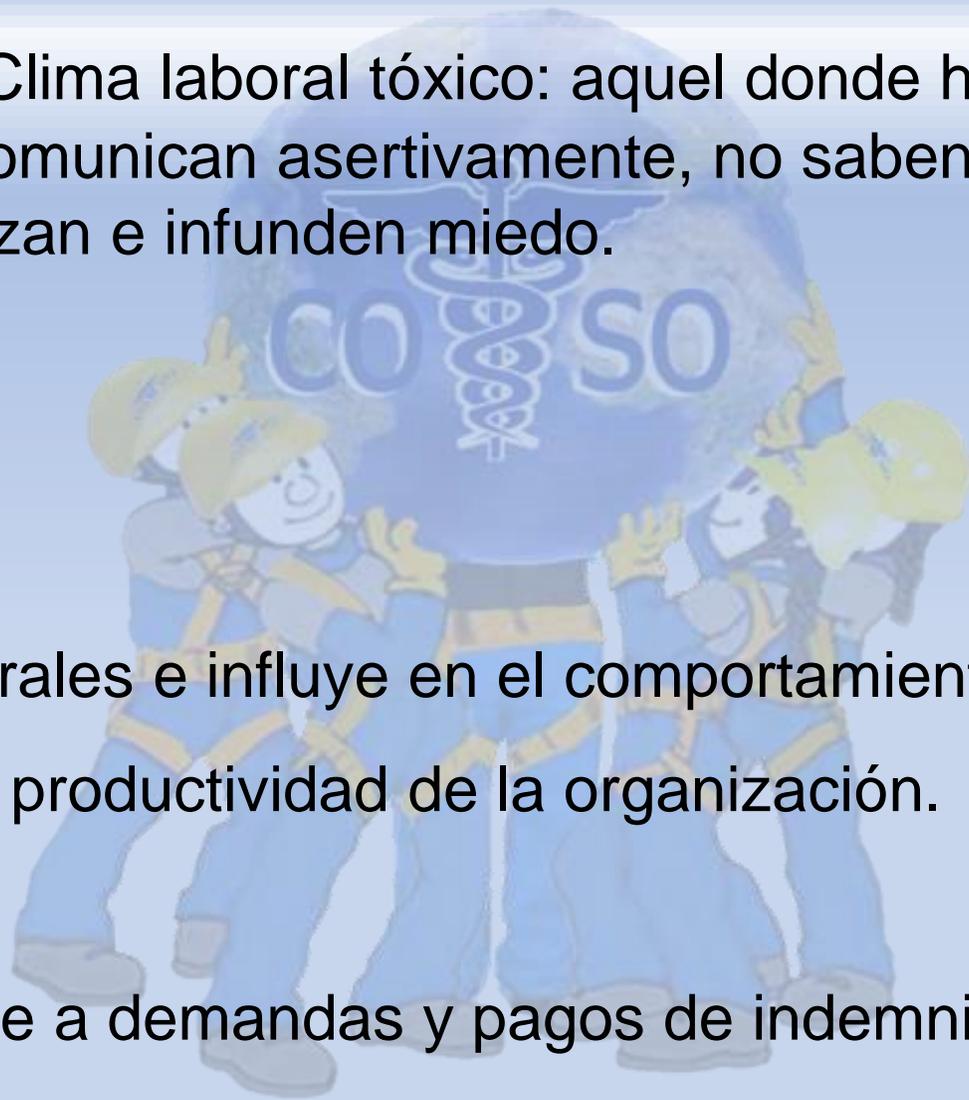
Afecta directamente a la salud física y emocional:

- Síntomas físicos, pérdida de memoria, irritabilidad, inestabilidad emocional, fobias, depresión, ansiedad, pensamientos o intentos suicidas.
- Trastornos del sueño
- Disminución del rendimiento
- Abandono del trabajo
- Afecta al entorno familiar, tensiones con la pareja, ausentismo, mal humor, aislamiento
- Se ocasionan gastos médicos
- Aislamiento y pérdida de los ambientes sociales que frecuentaba el acosado por apatía
- Sentimiento de rechazo o incomprensión
- Pérdida de autoestima

- Reducción de la actividad laboral al mínimo.
- Inseguridad.
- Adicciones a sustancias psicoactivas: medicamentos u otra sustancia que afecta el funcionamiento del encéfalo y provoca cambios en el estado de ánimo, la percepción, los pensamientos, los sentimientos o el comportamiento. Algunos ejemplos de sustancias psicoactivas son el alcohol, la cafeína, la nicotina, la marihuana y ciertos medicamentos para aliviar el dolor. Drogas ilegales, como la cocaína y las anfetaminas son también sustancias psicoactivas. También se llaman sustancias psicotrópicas.
- Síndrome de estrés post traumático: caracterizado por la imposibilidad de recuperarse después de experimentar el evento de acoso sexual, con pesadillas o recuerdos repentinos, evitar situaciones que recuerden el trauma, reaccionar exageradamente ante los estímulos, y sufrir de ansiedad o depresión

En la organización: - Clima laboral tóxico: aquel donde hay líderes autoritarios, irrespetuosos, que no se comunican asertivamente, no saben regular sus emociones y que continuamente amenazan e infunden miedo.

- Rotación de personal
- Desmotivación
- Bajo rendimiento
- Afecta las relaciones laborales e influye en el comportamiento de los trabajadores.
- Afecta la competitividad y productividad de la organización.
- Afecta la reputación.
- La organización se expone a demandas y pagos de indemnización.
- Posibles sanciones por incumplimiento a la normatividad



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

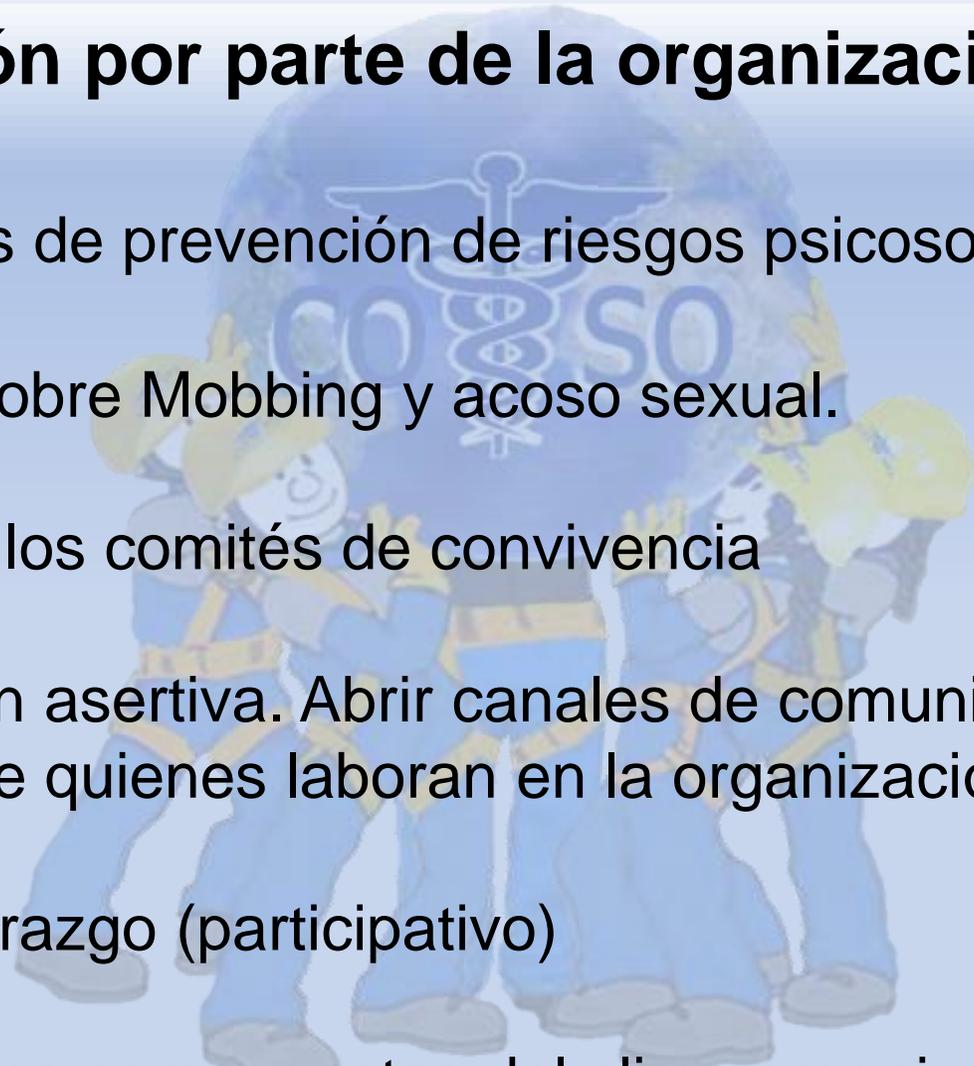
Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Medidas de prevención por parte de la organización

- Cumplir con los requisitos de prevención de riesgos psicosociales de ley.
- Difusión de información sobre Mobbing y acoso sexual.
- Formar y capacitar sobre los comités de convivencia
- Fomentar la comunicación asertiva. Abrir canales de comunicación y confianza. Atender las necesidades de quienes laboran en la organización
- Revisar los estilos de liderazgo (participativo)
- Evaluar constantemente los componentes del clima organizacional y hacerlo público



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Medidas de intervención por parte de la organización

La gestión del estrés no es sólo una obligación moral y una buena inversión para los empresarios, sino un imperativo legal establecido en la declaración de los DDHH, convenios OIT, respaldado por los acuerdos nacionales marco de los interlocutores sociales en relación con el estrés laboral y el acoso y la violencia en el trabajo.

- Tener la certeza de que es Mobbing y acoso sexual
- Seguir los pasos del protocolo de atención
- Aplicar las sanciones correspondientes
- Abrir canales confiables de comunicación para la denuncia
- Tener personal capacitado o área para recibir las denuncias y pueda orientar
- Brindar a los involucrados un espacio de atención
- Cuidar la integridad de las personas involucradas

Medidas de intervención de manera personal

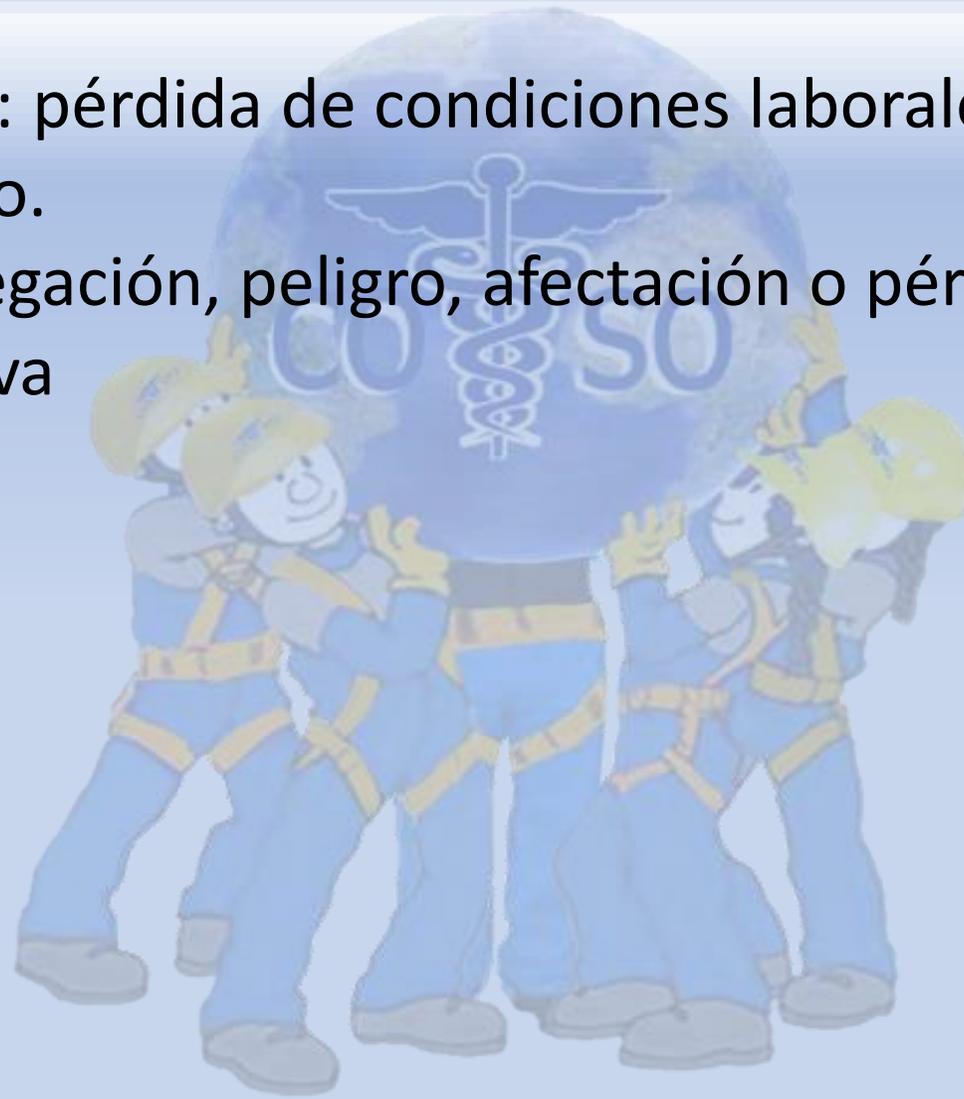
- Certeza de que tipo de acoso es realmente
- Seguir los pasos del protocolo de atención
- Guardar pruebas
- Comunicar al jefe del departamento para buscar el apoyo del CCL
- Acudir a las instancias correspondientes
- Solicitar ayuda de compañeros o personas cercanas
- Buscar soporte en la familia y amigos
- Acudir a un especialista puede ser determinante para fortalecerse y minimizar los daños sobre la salud

¿Qué barreras, temores y creencias pueden tener las personas víctimas de acoso sexual?

- Temor a hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- Temor a ser victimizada: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- Desconocimiento de derechos: desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- Temor a no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.

- Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho: publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso
- La mala interpretación: haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- Culpabilidad: se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- La incomprensión del hecho: no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- La relación con quien acosa: precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- El temor a las represalias: tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.

- Pérdida de oportunidad: pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.
- Pérdida de derechos: negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa



¿Cómo deben ser las políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual?

Las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada:

- se requiere contar con un marco legal nacional y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento;
- los gobiernos deberían promover campañas informativas y de sensibilización que sitúen el problema con toda su relevancia y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el acoso sexual;
- promover cambios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales

- en la empresa, es necesario contar con el apoyo del equipo directivo, crear una política expresa contra el acoso sexual e integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos;
- la negociación colectiva es el espacio adecuado para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades.
- las políticas sobre acoso sexual deberían ser parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.
- las políticas de prevención deben incorporar estrategias para trabajar con hombres y mujeres en la realidad de la masculinidad patriarcal y su relación con ciertas conductas que pueden calificarse de acoso sexual.

• Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva.

Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:

- Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos;
- Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
- Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

- Promover la investigación, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc, y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.



RUTAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL - RUTA PENAL

Esta es una ruta que puede ser utilizada por cualquier persona natural como servidoras, servidores y contratistas cuando se considere víctima del ASL.

¿Dónde se puede denunciar la conducta de Acoso Sexual Laboral?

Si es Víctima de abuso sexual puede acudir a:

- URI: Unidades de Reacción Inmediata
- S.A.U: Salas de Atención a Usuarios
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 el cual comprende tres etapas a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de

Ruta Administrativa del proceso: según La ley 734 de 2002 denominado el Código Único Disciplinario, es procedente, para servidora o servidor público. La acción disciplinaria es ejercida por la Procuraduría General de la Nación, las Personerías, las Oficinas de Control Interno, las y los funcionarios con potestad disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria. Si es un servidor público se trata como falta gravísima y es procedente imponer sanción máxima, según lo establecido en el Código único. Esto puede implicar la destitución, inhabilidad general o suspensión en el cargo e inhabilidad especial (Art 48 y 49 Ley 734 de 2002)

En el sector privado: En el ordenamiento jurídico colombiano se señala que, dentro de los reglamentos de trabajo de las empresas y manuales de funciones, deben ser incluidas medidas de prevención del acoso laboral (Art. 9 Ley 1010 de 2006). Esto implica también que las ARL, empleadores y contratantes adopten procedimientos para el trámite de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contempladas en la Ley 1257 de 2008.

Hoja de ruta:

1. La víctima del acoso laboral sexual puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, al jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación.
2. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.(Art. 12)
3. Procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral (Art 13) La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.
4. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

5. La víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
6. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.
7. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

8. Tratamiento Sancionatorio: Una vez agotado el debido proceso se sancionará de la siguiente manera: Los servidores públicos se regirán por el Código Único Disciplinario. Si se ha dado terminación del contrato de trabajo sin justa causa; si el trabajador hubiere renunciado; o cuando el trabajador abandone el cargo. En tales casos procederá a la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

9. La obligación de pagar a las E. P. S. y las A.R.L., el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que hubiere producido el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores

Teniendo en cuenta los daños que se pueden generar, el impacto en la salud de la víctima y las propias consecuencias para la empresa, **prevenir y actuar frente al acoso** hace parte de la **responsabilidad de protección en salud, seguridad y dignidad de los trabajadores.**

Acción de Tutela? Es un mecanismo de protección frente al acoso en caso de no existir efectividad en la vía disciplinaria, sobre todo en aquellos casos en que los procedimientos disciplinarios se dilatan demasiado.

La Acción de Tutela puede ser usada de manera urgente para evitar, cesar o exigir reparación y garantizar derechos fundamentales vulnerados, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias. (Puede ver la Sentencia T-882 de 2006).

Para los trabajadores del sector privado en principio este mecanismo es improcedente, pues existe la vía judicial, que a ojos del juez constitucional es un trámite efectivo

Política sindical contra el acoso

Los **sindicatos** son actores centrales en la implementación de medidas para contrarrestar dicha discriminación, incidiendo ante distintos grupos. En el ejercicio político de asociación y negociación tienen la posibilidad de impulsar cambios legislativos, en los procesos de negociación colectiva que incluyan estos asuntos y promover mecanismos de difusión y denuncia al interior del sindicato.

En el marco del principio de corresponsabilidad, las acciones relacionadas con la prevención y sensibilización del acoso laboral y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos laborales y sociales, hacen parte de las competencias sindicales y organizativas de los trabajadores. Para hacerlo efectivo es necesario problematizar las violencias dentro del espacio de trabajo, no como un asunto privado sino como un problema social del que es importante hacerse cargo, de allí la importancia de sus acciones en todos los niveles de diálogo

¿Cuáles podrían ser las acciones colectivas para erradicar el acoso laboral y el acoso sexual?

- Acciones ante gobierno y políticas públicas: Los escenarios sindicales del nivel nacional no tienen aún posturas claras o reivindicaciones frente a políticas públicas sobre temas como violencia de género y derechos sexuales, entre otros.
- Aún falta una estrategia de trabajo que sitúe en el debate la posibilidad de incidencia, alcances o limitaciones propias que tienen los sindicatos en cuanto a políticas públicas para la igualdad de género.
- Esto manifiesta la necesidad de articulación entre las reivindicaciones del movimiento obrero y el movimiento feminista, por lo que existe un gran reto frente a la incidencia para mejorar y robustecer la legislación sobre acoso laboral y sexual

La negociación colectiva como instrumento por la igualdad

Los convenios y acuerdos colectivos pueden hacer parte efectiva de la lucha contra la discriminación por razones de sexo y contra el acoso laboral general; con ello se puede lograr:

- Que se aplique y desarrolle el marco normativo ya existente en materia de igualdad y derecho a una vida libre de violencias, así como la incorporación de las definiciones que recoge la ley.
- Hacer acuerdos sobre condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso y favorezcan un entorno de trabajo libre de comportamientos indeseados y discriminatorios.
- Establecer un adecuado procedimiento sobre el tratamiento de los casos de acoso al interior de las organizaciones.
- Pactar la realización de campañas y espacios de formación para la prevención del acoso.

acoso.

CONCLUSIONES

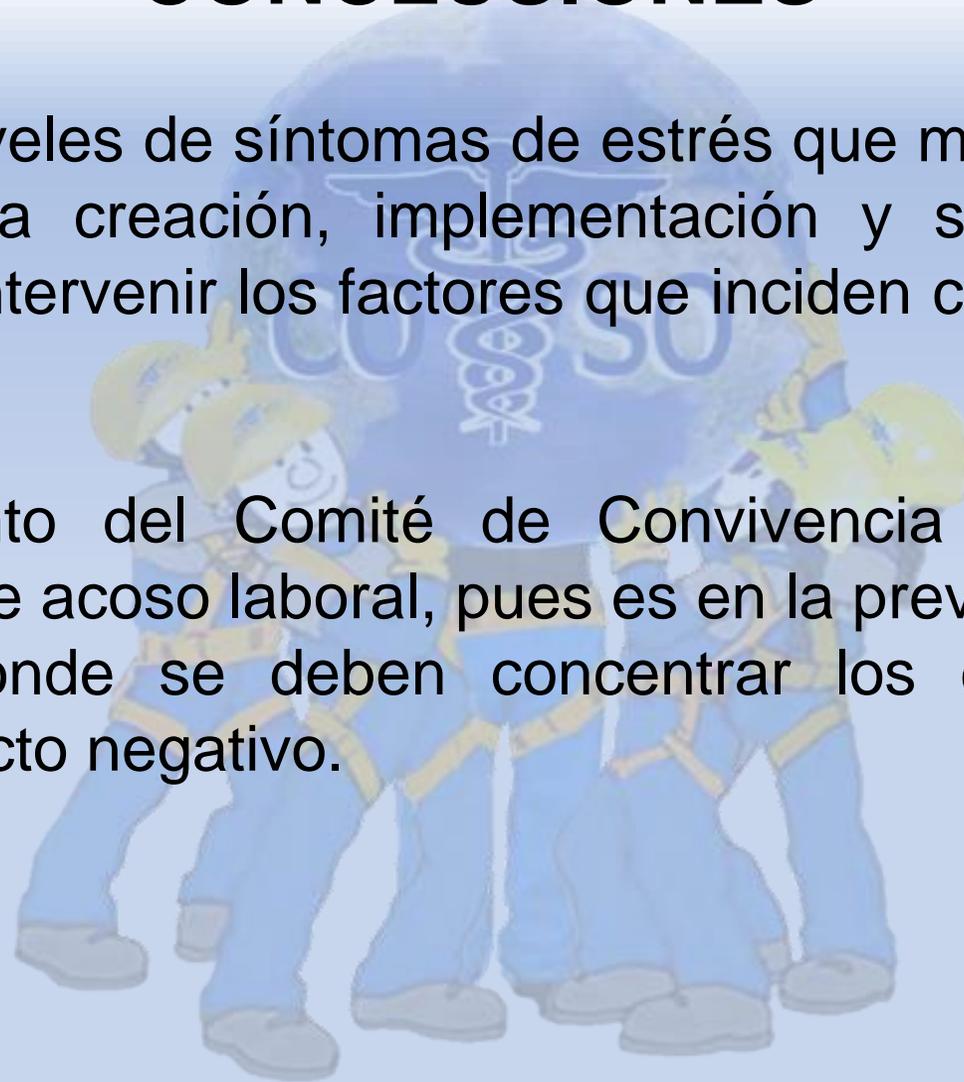
- La noción de trabajo basada en un Estado social y democrático de Derecho. Concibe al hombre en su dimensión completa, como individuo-social, que solo puede desarrollarse en un medio, cuya dignidad no depende sólo de su capacidad laboral, de su categoría profesional o posición jerárquica en una empresa, sino de su condición como ser humano lleno de sueños, expectativas y búsquedas conducentes hacia su realización personal.
- El Estado en su posición de garante y de las empresas como unidades de producción, deben crear mecanismos de defensa contra el acoso laboral y sexual en el trabajo, convirtiéndose en una tarea prioritaria, que busca proteger al trabajador de situaciones que pongan en peligro su dignidad humana en el escenario de desarrollo personal, su trabajo.
- La empresa que no maneje adecuadamente circunstancias de acoso laboral y sexual en el trabajo, puede ver comprometida su producción, crecimiento y proyecciones a corto plazo. Dicho de otra forma, el acoso laboral y acoso sexual es el punto de partida de problemas de gran magnitud a nivel personal, organizacional y económico.

CONCLUSIONES

- El acoso es la forma como se intimida a la víctima para forzarla o coaccionarla a renunciar a su trabajo, ahorrándose la empresa la indemnización por despido sin justa causa. Para ello se presiona al trabajador e induce a disminuir su desempeño o rendimiento, utilizando algunos obstáculos como: el incremento de funciones, saturación laboral y desestabilización psicológica, circunstancias que generan argumentos inexistentes, para ser utilizados en posterior despido alegando falta de rendimiento, baja productividad, comisión de errores, ausentismo, entre otros. En algunos casos se coacciona al trabajador víctima para que acepte renunciar a derechos.
- Los factores psicosociales que mas afectan, incrementando el estrés laboral, tales como: excesiva **responsabilidad** en el trabajo, demasiada **carga** de trabajo, **relaciones** humanas problemáticas, **condiciones** laborales insatisfactorias y el acoso sexual, afectan la salud física y mental.

CONCLUSIONES

- Teniendo en cuenta los niveles de síntomas de estrés que manifiestan los trabajadores, debe considerarse para la creación, implementación y seguimiento de programas destinados a identificar e intervenir los factores que inciden con los efectos identificados en el sitio de trabajo.
- El correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, contribuye a la disminución de los casos de acoso laboral, pues es en la prevención, en la conciliación y en el compromiso en donde se deben concentrar los esfuerzos para así evitar situaciones de mayor impacto negativo.



CONCLUSIONES

- El mobbing- acoso hace referencia a cualquier manifestación de una conducta negativa, ya sea hostil, inmoral, abusiva o cruel, realizada de manera deliberada, continua, repetitiva y sistemática, por uno o más individuos de la organización, contra un único individuo, con el objetivo de humillar, desprestigiar, estresar, hostigar, ofender, excluir, interferir negativamente en sus tareas laborales, maltratar, destruir psicológicamente y al final obtener su salida de la organización; mediante comportamientos, actitudes, gestos, palabras, escritos, actos, procedimientos ilegales o ilícitos, que atentan contra su personalidad, dignidad, integridad psíquica o física y que degradan el laboral.
- Al evaluar la Ley 1010 de 2006, se reconoce que representa un avance legislativo frente al acoso laboral, pero llama la atención sobre aspectos en los que la ley se muestra deficitaria: entre ellos el ámbito de aplicación referido solo a la relación laboral, la imprecisión en aspectos como los criterios de persistencia y demostrabilidad de las conductas; los atenuantes, los agravantes, el procedimiento para atender las denuncias y sus consecuencias personales, organizativas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Publicaciones de la Organización Mundial de la Salud y del Ministerio del trabajo
- Motta Cárdenas, Fernando El acoso laboral en Colombia Revista VIA IURIS, núm. 4, enero-junio, 2008, pp. 93-105 Fundación Universitaria Los Libertadores Bogotá, Colombia.
- Blog fundación en movimiento
- Blog Colombia legal corporation: Aspectos Legales del Acoso Laboral en Colombia en la Ley 1010 del 2006
- Website Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo: Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo
- Website OIT
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Website Legis Ambito juridico: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/si-el-comite-de-conciliacion-no-resuelve-el-caso-de-acoso-laboral-la#>
- Normas consultadas: Resolución 652/2012 y 1356/2012. Convenio 190 OIT