

# Riesgos laborales psicosociales acoso laboral -acoso sexual



**Ft. Alba Lucía Guerrero Rueda**  
**Grupo coordinador**  
**Abril 29 de 2024**

# OBJETIVOS

1. Definir conceptos básicos
2. Identificar y socializar los conceptos relacionados con las conductas de acoso laboral sexual
3. Reconocer el 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 desde la normatividad
6. Concientizar sobre la necesidad de apoyar y acompañar a las víctimas de acoso laboral y/o sexual



# INTERROGANTES

¿Conoces los riesgos sicosociales, acoso laboral, acoso sexual?

¿En tu lugar de trabajo se tratan estos temas?

¿Me he sentido en situación de acoso laboral sexual, he podido compartir dicha experiencia?

¿En mi entorno laboral, conozco de esta situación?

¿Cómo he ayudado a resolver la situación?

¿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.

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.**



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

## Normatividad internacional

A nivel internacional, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores en el Empleo de 1985 señala que «los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos». (OIT, 2008)



Los referentes que se comparten a continuación forman parte del bloque de constitucionalidad del país, por cuanto han sido ratificados mediante leyes por el Estado colombiano:

- 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ratificada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.
- 1979. Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.
- 1994. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.
- 1999. Protocolo facultativo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Ratificado por Colombia mediante la Ley 984 de 2005

# Normatividad nacional

- 1991. **Constitución Política de Colombia.** En particular los artículos 13, 43 y 93.
- 2000. **Ley 599 del 24 de julio.** Por la cual se expide el Código Penal. Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales.
- 2006. **Ley 1010 del 23 de enero.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 2008. **Ley 1257 del 4 de diciembre.** 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.

- **Resolución 2646 de 2008.** «Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional»

Análisis de factores psicosociales extralaborales, información recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador, análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Evaluación de los efectos de los factores psicosociales

Establece las Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral que deben implementar las empresas



- 2011. En el **decreto 4466**, se definen acciones a través de la creación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Genero, 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 I),
  - 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).

- 2012. **Resolución 652.** Define la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.
- La **Resolución 1356 de 2012**, la cual modifica los artículos 3, 4, 9 y 14 de la **Resolución 652 de 2012**, señala que las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar **comités de convivencia laboral adicionales**, de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del

- **Sentencia T-878 de 2014**). La Corte Constitucional, máximo tribunal en derechos fundamentales y constitucionales, ha expresado que la “vida libre de violencia” en el caso de las mujeres constituye un derecho fundamental que requiere de instrumentos articulados, orientados a la materialización del derecho a la igualdad, de acciones afirmativas y medidas de protección especial
- 2015. **Ley 1752** del 3 de junio. Modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- 2019. **Ley 1952 del 28 de enero**. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, modificada por la Ley 2094 de 2021, establece que además del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control interno y a los funcionarios disciplinarios de las ramas, órganos y entidades del Estado,



LICENCIADO  
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo

**FGTB**

Central General

¡Juntos más fuertes!



SINALTRACOMFASALUD



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

**C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (2019):** Los Miembros tienen la 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



- 2020. **Decreto 1710 del 19 de diciembre**, del Ministerio de Salud y Protección Social. Se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- 2022. **Ley 2209 del 23 de mayo**. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006. Esta norma amplía de seis meses a tres años la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral.
- 2023. **Circular 026 del 08 marzo**, del ministerio del trabajo. Para empleadores, contratantes privados de todas las actividades económicas, entidades públicas nacionales, territoriales y administradoras de riesgos laborales.





Sobre prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Finalmente, si bien Colombia aún el congreso, no ha ratificado el convenio, sobre la violencia y el acoso, C 190 de 2019, radicado en febrero/2024. Es importante recordar que los lineamientos del Convenio sirven al Estado para la formulación de políticas públicas. El Convenio 190 solicita a los Estados un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

- b) velar porque las políticas aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos

Algunas de las novedades del convenio C 190 son que reconoce que existen las violencias basadas en el género en el trabajo, que hay grupos mayormente afectados como las mujeres y que la violencia doméstica puede afectarlas también como en su actividad laboral, por lo que hay que apoyarlas.

Además, cobija a todas las personas trabajadoras sin importar si tienen o no un contrato laboral, incluyendo a quienes, por ejemplo, son acosadas en una entrevista para aspirar a un empleo.

Pide a los Estados miembros que animen a las personas de todos los géneros e identidades de género a luchar contra el acoso sexual y participar de forma activa en el cambio social.



Considera que el acoso sexual incumbe a las personas de cualquier género y a la sociedad en su conjunto; destaca en este contexto el papel central de los hombres y los niños para acabar con cualquier tipo de acoso y acoso sexual.

Pide a los Estados miembros y a todos los agentes que garanticen que los hombres y los niños desempeñen un papel positivo en la erradicación de toda forma de acoso y acoso sexual y otras formas de abuso y violencia, incluida su participación en campañas de sensibilización y prevención, considerando que el 82 % de los incidentes de acoso sexual contra mujeres son protagonizados por varones.





Así mismo, reconoce las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

En concordancia con lo expuesto, los lineamientos normativos, jurisprudenciales convenios e instrumentos internacionales analizados, el Ministerio del trabajo, insta a las instituciones y empresas a tomar **MEDIDAS URGENTES** conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las y los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad



POR UN MUNDO DONDE SEAMOS  
SOCIALMENTE IGUALES,  
HUMANAMENTE DIFERENTES  
Y TOTALMENTE LIBRES

- ROSA LUXEMBURGO



TRAYES DE LA VIDA



# DEFINICIONES

## Acoso laboral:

- Forma de violencia derivada de relaciones de trabajo inequitativas, quien hostiga se encuentra en una posición superior o tiene más recursos de poder sobre quien sufre la persecución.
- 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 la población trabajadora.

# Acoso laboral:

- 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
- Según la **Ley 1010 de 2006, Art. 2**, el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

# MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral hace referencia a toda conducta reiterativa ejercida sobre un trabajador por un superior jerárquico o un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación, o inducir la renuncia.

## Maltrato

Todo acto que vulnere la integridad física o moral del trabajador o que obstaculice su libertad física, sexual o su intimidad.

## Persecución

Conductas de arbitrariedad reiterada y evidente para lograr la renuncia de la víctima del acoso.

## Discriminación

Todo trato tendiente a distanciar por temas de raza, edad, origen familiar o nacional, credo, política o situación social.

## Entorpecimiento

Actos que impidan el cumplimiento de las labores: la ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos de labor, la destrucción o pérdida de la información.

## Inequidad

Se presenta cuando se asignan funciones de manera que se menosprecia al trabajador.

## Desprotección

Son los actos que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador.



Plantilla creada por freepik.com

ACTUALÍCESE



La Ley 1010 de 2006 contempla las siguientes modalidades que pueden configurar acoso sexual:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral.
- O todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

# Acoso sexual en el contexto laboral

El acoso sexual **constituye un delito y una falta disciplinaria**. 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”*.

La corte ha aclarado que la relación de superioridad no necesariamente se trate siempre de un jefe y un subordinado; se puede dar, en relaciones de autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

La Corte Suprema de Justicia, en el fallo No. 49799 de 2018 de la Sala de Casación Penal, establece que “no hay discusión cuando se da en escenarios de trabajo y la esencia del delito radica en las posibilidades que surgen de la asimetría entre la víctima y el agresor, en cuanto le permite subyugar, atemorizar, subordinar, amedrentar, coaccionar, intimidar a la víctima”



# ACOSO:

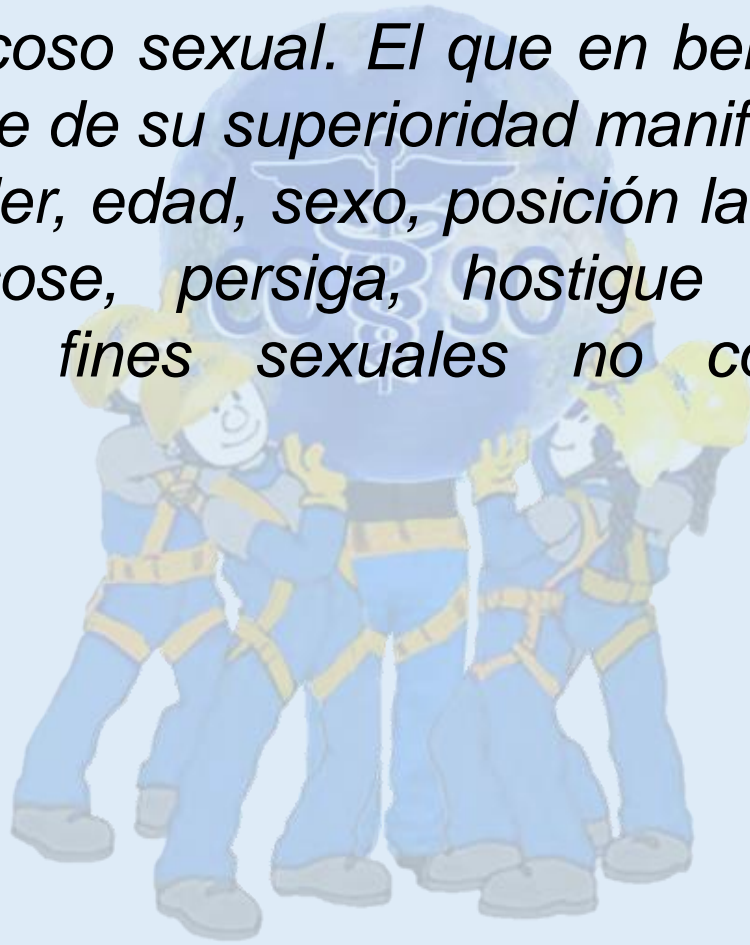
- Según el Convenio 190 de la OIT:

a) «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea 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.

b) «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso 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, e incluye el acoso sexual.”

- **En el Código Penal define:**

*"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..."*





**La OIT determinó que la definición de acoso sexual se encuentra sujeta a los siguientes elementos esenciales:**

*“1) Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o*

*2) (entorno de trabajo hostil): Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.”*



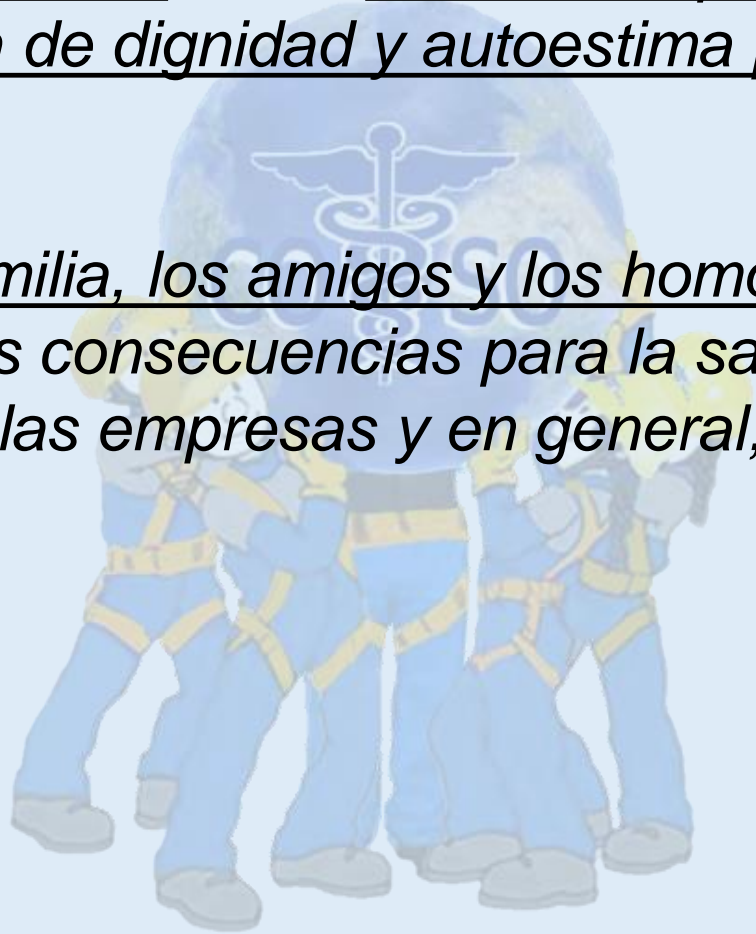
*El acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual, como **comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, “bromas”, la exhibición de fotografías o carteles que objetivan a las mujeres, el contacto físico o la agresión sexual.***

*3) El acoso sexual puede ser perpetrado por colegas, supervisores, subordinados y terceros.*

*Independientemente de la forma que adopte, el acoso sexual se traduce en un entorno de trabajo inseguro y hostil para la persona que lo experimenta, así como para los testigos y los compañeros de trabajo.*

Además, a menudo se “normaliza”, persistiendo el acoso sexual con efectos demoledores. Gran sufrimiento personal, daños a la reputación, pérdida de dignidad y autoestima por parte de las víctimas.

En ocasiones la familia, los amigos y los homólogos culpan a la víctima. Con graves consecuencias para la salud y afecta el funcionamiento de las empresas y en general, del mundo del trabajo”





# ¿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.



# VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:

En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, en su artículo 1 se encuentra la siguiente definición:

*“... se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.*

El Literal b del artículo 2 define: *“b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada”*

# VIOLENCIA DE GÉNERO

## ¿CÓMO SE PUEDEN MANIFESTAR LOS DISTINTOS TIPOS DE VIOLENCIA?

<b>DAÑA TU CUERPO</b>	<b>FÍSICA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si te empuja</li><li>- Te patea</li><li>- Te da cachetazos</li><li>- Te arrincona e inmoviliza</li><li>- Te arroja objetos</li></ul>	<b>DAÑA TU AUTOESTIMA</b>	<b>PSICOLÓGICA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si te insulta y humilia</li><li>- Te descalifica</li><li>- Te asla</li><li>- Te ceta demasiado</li><li>- Te vigia permanentemente</li></ul>
<b>SE APROPIA DE TU SEXUALIDAD</b>	<b>SEXUAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si te obliga a tener sexo</li><li>- Te exige que realices prácticas que no querés</li><li>- Si se niega a usar preservativo</li><li>- Te obliga a tener sexo con otras personas</li></ul>	<b>REFUERZA ROLES Y ESTEREOTIPOS</b>	<b>SIMBÓLICA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- La publicidad, mostrando a la mujer constantemente como madre y ama de casa</li><li>- La TV, mostrando a la mujer permanentemente como objeto sexual</li></ul>
<b>SE APROPIA DEL DINERO Y LOS BIENES</b>	<b>PATRIMONIAL Y ECONÓMICA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si los priva de dinero a vos y a tus hijos</li><li>- Se queda con tus ingresos propios o los de ambos</li><li>- Te impide ganar tu propio dinero</li><li>- Te oculta la existencia de bienes</li></ul>		

facebook

/colectivosinfronteras

**Violencia contra la mujer:** Según el artículo 2o de la Ley 1257 de 2008 la define 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.”*

La misma Ley, en sus artículos 2 y 3, detalla diferentes formas de violencia o daño contra la mujer que se citan a continuación:

- **Violencia física:** Se define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como "el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona".



- **Violencia psicológica:** *"las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal"*
- **Violencia patrimonial:** *"pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer"*
- **Violencia económica:** *"cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas"*



# LA VIOLENCIA DE GÉNERO HACIA MUJERES

## CARACTERÍSTICAS

### HOMBRES



Han sido objeto de malos tratos durante la infancia



Han estado expuestos a escenas de violencia doméstica contra sus madres y al uso nocivo de alcohol



Han vivido en entornos donde se aceptaba la violencia y había normas diferentes para cada sexo



Creen que tienen derechos sobre las mujeres son más proclives a cometer actos violentos

### MUJERES



Han estado expuestas a actos de violencia de pareja contra sus madres



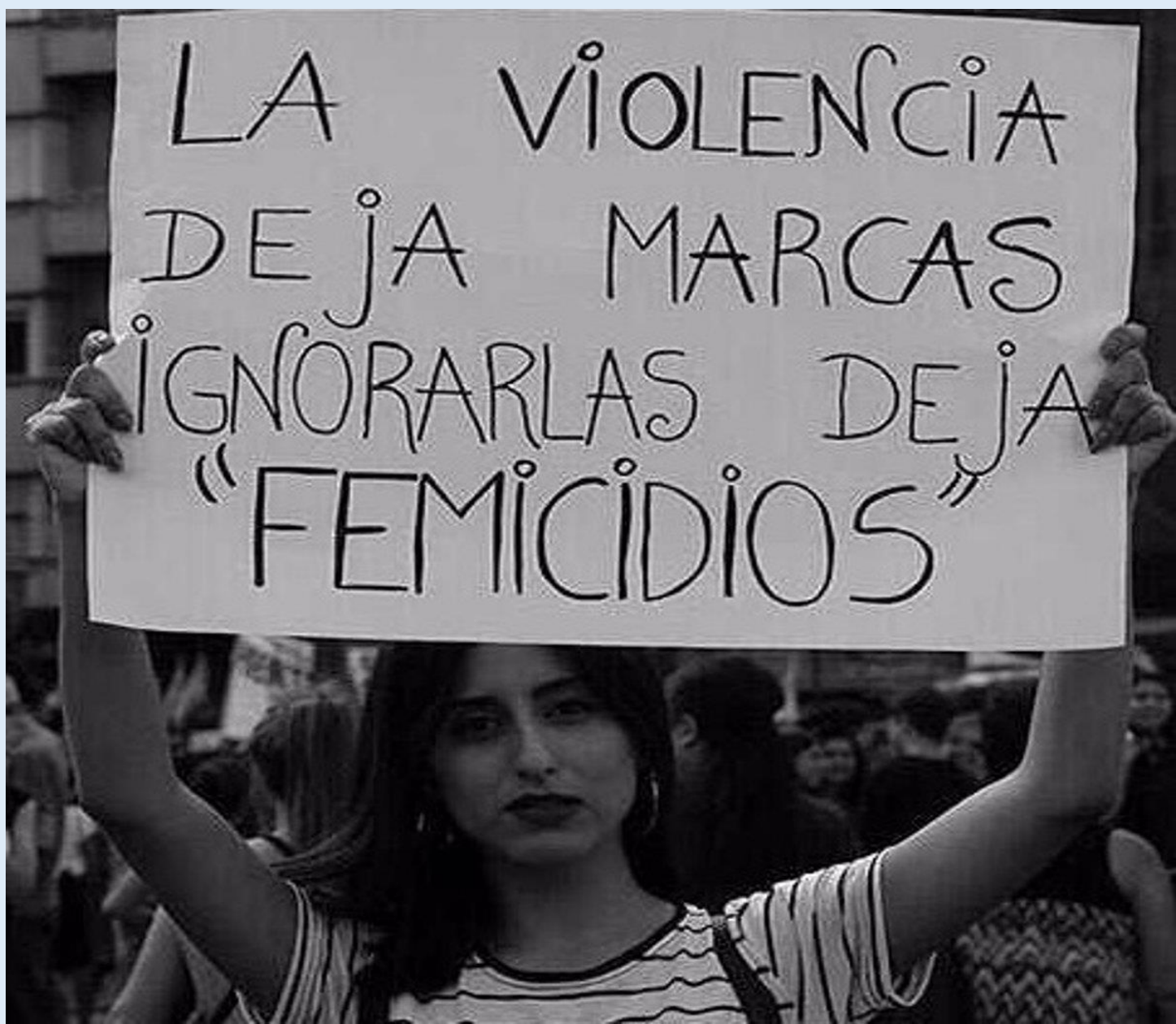
Han sido objeto de malos tratos durante la infancia



Han vivido en entornos en los que se aceptaba la violencia



Los privilegios masculinos y la condición de subordinación de la mujer corren un mayor riesgo de ser víctimas de la violencia de pareja



**Feminicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como "la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) *Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;*
- b) *Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;*

*c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;*

*d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;*

*e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;*

*f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella".*



# Feminicidio

La forma más extrema de violencia contra la mujer

El 10% de las mujeres que fueron asesinadas en el 2010 fueron asesinadas por su pareja o ex pareja. Este tipo de violencia se conoce como feminicidio. Este tipo de violencia se conoce como feminicidio. Este tipo de violencia se conoce como feminicidio.

## Los mitos de la violencia contra la mujer

- 1. El feminicidio es un delito nuevo.
- 2. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países desarrollados.
- 3. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.
- 4. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.
- 5. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.

## Los mitos de la violencia contra la mujer

- 1. El feminicidio es un delito nuevo.
- 2. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países desarrollados.
- 3. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.
- 4. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.
- 5. El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.



El feminicidio es un delito que solo ocurre en países de América Latina.



# ¿CÓMO SE MANIFIESTA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER?

## PATRIMONIAL

Impide la libre disposición de objetos personales o bienes materiales

## ECONÓMICA

Todo acto que busque controlar o impedir el ingreso económico de la mujer

## FÍSICA

Toda acción que ocasione sufrimiento físico a la mujer, bien sea por su cónyuge o expareja

## PSICOLÓGICA

Mensajes que disminuyan su autoestima, puede ser verbal o no verbal

## SEXUAL

Aquella conducta que amenaza su derecho a decidir sobre su vida sexual, acoso sexual, tocamientos, violación

## SIMBÓLICA

Mensajes que establecen relaciones de dominación y discriminación

## FEMINICIDIO

La más extrema, culminando en la muerte de la mujer por odio o rechazo a lo femenino



Fuente: ISSS

# Quien hostiga busca destruir psicológicamente al trabajad@r

- Intenta agobiar, calumniar, atacar el trabajo, las convicciones, la vida privada de la víctima, aislando, estigmatizando, amenazando a la víctima.
- 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 la empresa tiene la obligación legal de velar por la salud del trabajador, se deriva una responsabilidad por hechos que se han cometido en su interior.
- Señalar a 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@:** Quien 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.

Afecta directamente la salud física y emocional:

- Síntomas físicos: gastritis, úlceras estomacales, alergias, migraña, enfermedades autoinmunes, cardiovasculares.
- Síntomas emocionales: Pérdida de memoria. Irritabilidad. Inestabilidad emocional. Depresión. Ansiedad. Pensamientos o intentos suicidas. Trastornos del sueño. Pérdida de autoestima.

- Cambios del comportamiento: Disminución del rendimiento. Abandono del trabajo. Aislamiento y pérdida de los ambientes sociales que frecuentaba el acosado por apatía.
- Sentimiento de rechazo o incompreensión
- Afecta al entorno familiar, tensiones con la pareja, ausentismo, mal humor, aislamiento
- Se ocasionan gastos médicos elevados Reducción de la actividad laboral al mínimo.
- Inseguridad laboral.

- 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.
- Exagerada 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



# Medidas de prevención por parte de la organización

- Cumplir con los requisitos de prevención de riesgos psicosociales de ley, la 1616/2013, la resolución 2646/2008, la resolución 2424/2019.
- 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.
- Revisar los estilos de liderazgo (participativo).
- Evaluar constantemente los componentes del clima organizacional, hacerlo público y generar actividades para controlar los hallazgos
- Generar rutas de denuncia e intervención

# Medidas de intervención por parte de la organización

- La gestión del riesgo psicosocial, 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, en relación con el estrés laboral, el acoso y la violencia en el trabajo.
- Tener la certeza de qué es Mobbing y acoso sexual
- Seguir los pasos del protocolo de atención
- Abrir canales confiables de comunicación para la denuncia
- Tener personal capacitado o área para recibir las denuncias y pueda dar orientación adecuada
- Abrir para los involucrados un espacio de atención
- Cuidar la integridad de las personas involucradas
- Aplicar las sanciones correspondientes



# Hablemos del Acoso Sexual... rompamos el miedo



Unidad de Género, CSJ

# 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
- En caso de no ser atendido en la organización, escalar a entes gubernamentales

# ¿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 victimizad@: 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.
- Al demandar penalmente eventual costo alto de los trámites ulteriores.



- Desconfianza en los mecanismos de comunicación, 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
- Temor a 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 laboral y el acoso sexual?

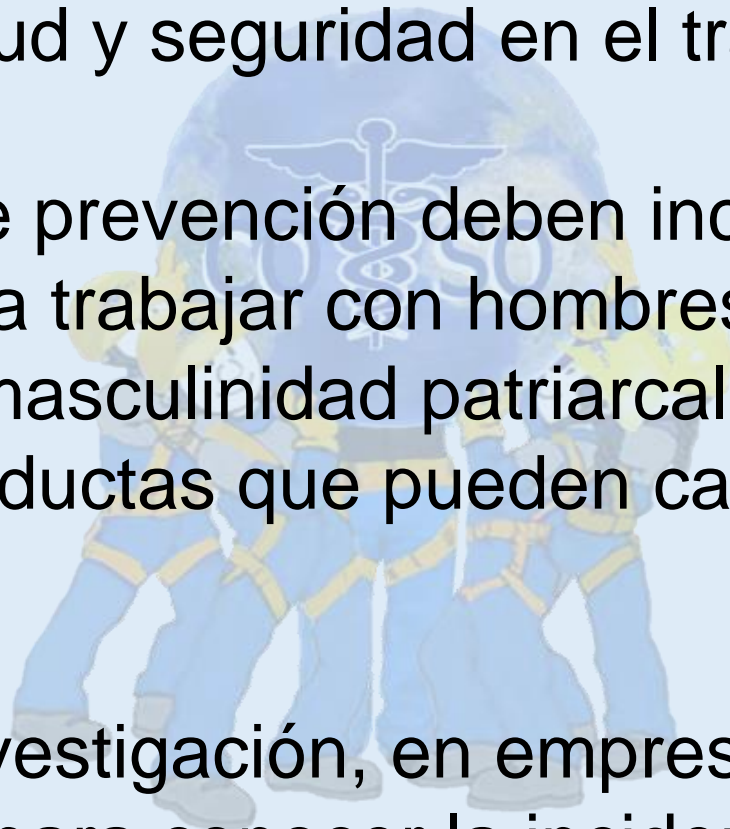
Las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada, individual y colectiva:

- 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
- 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



- Promover cambios en la cultura laboral con enfoque de género y respeto por la dignidad humana, involucrando al conjunto de trabajador@s y a las organizaciones sindicales.
- La negociación colectiva es el espacio adecuado para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades. Dichos argumentos deben contener, principalmente prohibiciones sobre violencia y acoso en general y sobre acoso sexual, principios generales de respeto mutuo y normas de respuesta, es decir, protocolos de actuación ante un incidente de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

- 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.
- Promover la investigación, en empresas, sector, a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados.



LUCHA SOCIAL  
MUNDIAL

Bélgica

trabajo para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos entre fuerzas



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID



# Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST)

- Incluir en el SGSST «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo. Este cambio de orientación está en consonancia con la evolución del concepto de SST, en un sentido que ha pasado a englobar el bienestar físico y mental además de los riesgos para la seguridad de los trabajadores, con enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Especificar medidas preventivas para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo. La violencia y el acoso en el trabajo y los riesgos psicosociales se potencian entre sí.

- En el SG-SST tener en cuenta los diversos factores individuales, sociales y organizativos que pueden inducir a situaciones de violencia y acoso, con los cuales existe un círculo vicioso, en cuanto los riesgos psicosociales actúan como causa coadyuvante de violencia y acoso, y viceversa.

La violencia y el acoso se sitúan en la intersección de los factores individuales (subjetivos) y los factores colectivos (organización del trabajo). Por lo cual se deben abordar los factores de carácter organizativo y demás causas subyacentes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

- Promover con el SG-SST el concepto de dignidad en el trabajo, que puede servir de base para elaborar reglamentos y normas sobre los factores de riesgo psicosocial (y, específicamente, la violencia y el acoso) en los entornos de trabajo



Así pues, entre las estrategias a largo plazo relacionadas con el lugar de trabajo, la SST representa una de las vías más directas para abordar el problema de la violencia y el acoso.

- Al centrarse en el entorno de trabajo y actuar a nivel colectivo, la SST reúne las condiciones para atajar las causas profundas de la violencia y el acoso, ofrece respuestas estructurales y sistemáticas al problema, y tiene la capacidad de movilizar a los actores del mundo del trabajo en aras de un objetivo común de lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- Este enfoque, basado en un sistema de derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y los empleadores, puede facilitar la aplicación de estrategias de prevención de la violencia y el acoso por medio del diálogo social y del compromiso colectivo de crear entornos de trabajo libres de violencia y acoso



LUCHA SOCIAL  
HONORAL  
Bélgica  
trabajo para el desarrollo



POLITÉCNICO COLOMBIANO  
JAIME ISAZA CADAVID

- 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 que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres





En Colombia, para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores, es obligación de las arl y de las empresas el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

El Ministerio del Trabajo diseñó un protocolo que incluye una guía técnica general con acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, al igual que protocolos específicos de actuación frente al “burn-out” o síndrome de agotamiento laboral, acoso psicológico, manejo del duelo, estrés postraumático, estrés agudo, depresión y protocolos por actividades económicas prioritarias.

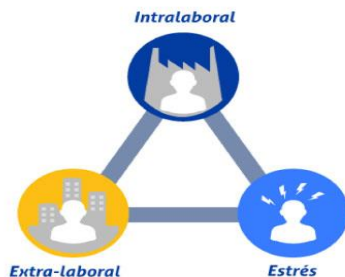


Además, adoptó la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”, y la “Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos”, como referentes técnicos obligatorios.

## Evaluación de riesgo psicosocial

Las empresas deberán aplicar la Batería psicosocial de acuerdo con resolución 2404 de 2019 para evaluar los Factores de Riesgos psicológicos. La batería está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgos psicosocial intralaboral y extralaboral, así los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

### *Evaluación de Riesgo psicosocial*



# Rutas para denunciar el acoso laboral y el acoso sexual laboral

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:

- Línea Púrpura: **01 8000 11 21 37.**
- Línea 122: Fiscalía General de la Nación.
- Línea 155: Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.
- Ministerio de Trabajo: página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)
- Línea nacional gratuita 01 8000 11 25 18.
- URI: Unidades de Reacción Inmediata
- CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
- Oficinas la Policía Nacional.



# Ruta Administrativa del proceso:

Según la ley 734 de 2002 denominado el Código Único Disciplinario, procedente, para servidor@ público. La acción disciplinaria es ejercida por la Procuraduría General de la Nación, las Personerías, las Oficinas de Control Interno, l@s funcionarios con potestad disciplinaria y la jurisdicción disciplinaria. En servidor público se trata como falta gravísima y es procedente imponer sanción máxima, puede implicar la destitución, inhabilidad general o suspensión en el cargo e inhabilidad especial (Art 48 y 49 Ley 734/2002).





## 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, Art. 12)
3. Para realizar la denuncia de acoso laboral (Art 13), deberá dirigirse por escrito detallando los hechos denunciados, 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.

5. La víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada, a fin de que se supere la situación de acoso.

6. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas, por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de esta.

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 eps y las arl, el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, corre por cuenta del empleador que hubiere producido el acoso laboral o lo haya tolerado, sin 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.

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. (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

# CONCLUSIONES

- El trabajo en un Estado social de derecho concibe al hombre en su dimensión completa, como individuo-social, que 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 expectativas y búsquedas conducentes hacia su realización personal. El Estado como garante y las empresas como unidades de producción, deben crear mecanismos de defensa contra el acoso laboral y sexual en el trabajo, prioridad para proteger al trabajador de situaciones que pongan en peligro su dignidad humana en lo personal y laboral.

- 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.
- 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

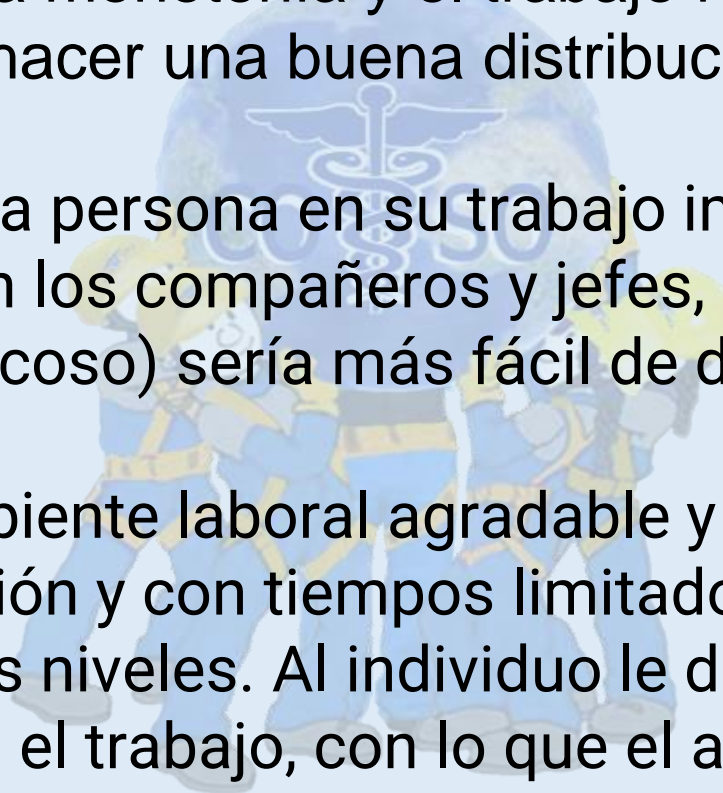


- Presionan al trabajador e inducen a disminuir su desempeño o rendimiento, utilizando algunos obstáculos como: el incremento de funciones, saturación laboral y desestabilización psicológica, circunstancias que generan argumentos, para ser utilizados en posterior despido alegando falta de rendimiento, 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 más afectan, incrementando el estrés laboral, son: excesiva **responsabilidad** en el trabajo, demasiada **carga** de trabajo, **relaciones** humanas problemáticas, **condiciones** laborales insatisfactorias

# Conclusiones

- El problema del acoso laboral es la dificultad de demostrarlos
- Este problema, normalmente producido por una mala organización del trabajo en la empresa, donde el principal causante del problema suele ser un superior, tendrá una demostración complicada, ya que los llamados observadores difícilmente van a ser capaces de afirmar la posición de la víctima, dado el miedo que se suele tener a testificar contra el superior.
- Una recomendación básica frente al acoso, es una buena organización en la empresa, donde formen parte activa tanto directivos como trabajadores. Desarrollar un estilo democrático de dirección, no un autoritarismo que puede provocar situaciones violentas. Con esta idea básica se fomentaría un buen trabajo en equipo, y a la hora de relacionarse distintas personas con distintos pensamientos, aspiraciones, etc. no existan problemas. La persona se identificaría con el contenido de su trabajo.

- Los trabajos deben de estar definidos y las funciones claras, lo que evitaría problemas. A la hora de definir un trabajo se trataría de evitar la monotonía y el trabajo respecto a los tiempos, intentar hacer una buena distribución.
- El bienestar de una persona en su trabajo implica una mejor comunicación con los compañeros y jefes, por lo que ante una situación difícil (acoso) sería más fácil de detectar.
- El estar en un ambiente laboral agradable y sin estrés, evitando trabajar bajo presión y con tiempos limitados, lo que facilita el trabajo a todos los niveles. Al individuo le da seguridad y se siente cómodo en el trabajo, con lo que el ambiente es más agradable, evitando enfrentamientos entre los trabajadores y directivos.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/>
- <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/publicaciones/estudios/>
- 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](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





- [Liderdelemprendimiento.com/empleo/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/](https://liderdelemprendimiento.com/empleo/riesgos-psicosociales-en-el-trabajo/)
  - [Circular 026 de 2023 - Prevención acoso laboral y sexual \(safetya.co\)](https://safetya.co)
  - Masculinidades y equidad de género. Documento OIT. <https://www.eme.cl/documento-acoso-sexual-en-el-trabajo-y-masculinidad/>
  - Documento de la OIT: “Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo”
  - Documento Departamento de prosperidad social: “Acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral. Protocolo de prevención y atención”
  - Página de la OIT [www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS](http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS)
- Gobierno de Colombia radica ante el Congreso de la República ...**



# GRACIAS

