

2024

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Caja de
Previsión Social
Municipal

CPSM

Versión 1

COPIA CONTRA

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

Dirección General
Alejandra Serrano R.

Gestión de Calidad
Patricia Pertuz Ll.

COPIA CONTROLADA

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
0	Febrero 2023	Diseño del documento	Dora Luz Caro-Contratista	Alejandra Hoyos	Jorge Contreras
1	24-09-2004	Trazar el contenido del documento, con el uso del nuevo logo y Ley "chao marcas"	Nilson Sierra (Contratista) - Ing. Patricia Pertuz	Adriana Carreño - Ing. Patricia Pertuz	Alejandra Serrano

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento.

Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos, por favor especificar acta y mes del desarrollo de la misma.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-204
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción	2
II. Objetivo General	2
III. Términos y Definiciones	2
IV. Antecedentes Normativos	4
V. Alcance	5
VI. Política Acoso Laboral	6
A. Modalidades de Acoso Laboral.....	6
B. Conductas que constituyen Acoso Laboral.....	7
C. Conductas que no constituyen acoso laboral.	8
VII. Política Acoso Sexual	9
A. Modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior la Caja de Previsión Social Municipal.....	10
B. Expresiones de acoso sexual:.....	10
C. Sujetos del Acoso Sexual	11
D. Conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual.	11
E. Derechos protegidos en la Ley.	12
F. Consecuencias del Acoso Sexual	12
G. Expresiones de acoso sexual.	13

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL			

I. Introducción

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, en cumplimiento estricto de la normativa vigente que regula el acoso laboral y sexual en Colombia, y reconociendo que cualquier forma de acoso impacta de manera negativa tanto en el bienestar individual como en la productividad de la entidad, adopta esta política como un mecanismo integral para la prevención, detección y atención de conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual.

Estas conductas no solo vulneran la dignidad de la persona humana, sino que también deterioran significativamente el entorno laboral, generando efectos adversos en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de nuestros funcionarios y contratistas. La CPSM se compromete a implementar procedimientos claros y eficaces para la prevención y sanción de estas conductas, promoviendo un ambiente laboral seguro, respetuoso y equitativo para todos sus colaboradores.

II. Objetivo General

Desarrollar e implementar un marco integral de políticas y procedimientos dentro de la Caja de Previsión Social Municipal que asegure la prevención, identificación, y atención efectiva de conductas de acoso laboral y sexual, en estricto cumplimiento con la normatividad vigente en Colombia. Este objetivo tiene como propósito salvaguardar la dignidad y bienestar de todos los funcionarios y contratistas, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y equitativo, que contribuya al bienestar individual y a la productividad organizacional.

III. Términos y Definiciones

Acoso laboral: Se refiere a cualquier conducta, gesto, palabra, comportamiento o actitud de violencia psicológica o física hacia el trabajador, que se repite de forma sistemática y en el tiempo, y que tiene como objetivo intimidar, humillar o causarle daño psicológico y físico.

Ambiente Laboral: Hace referencia al conjunto de condiciones ambientales, físicas y organizativas en las que se desarrolla el trabajo. Este concepto engloba aspectos como la temperatura, iluminación, ruido, ergonomía, relaciones interpersonales, entre otros.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL			

Bienestar laboral: Se refiere al conjunto de medidas y acciones que se llevan a cabo para promover la calidad de vida de los trabajadores, tanto en su entorno laboral como personal. Estas acciones pueden estar relacionadas con la salud física, emocional, social y profesional.

Comunicación Asertiva: Es un estilo de comunicación que busca expresar nuestros pensamientos, ideas y emociones de forma clara, directa y respetuosa, sin agredir ni imponer a los demás. La comunicación asertiva facilita la resolución de conflictos y fomenta una mayor comprensión y empatía entre los miembros del equipo de trabajo.

Conciencia colectiva saludable: Es la percepción y comprensión compartida por todos los miembros de la entidad sobre la importancia de la salud y el bienestar laboral. Implica una mentalidad y actitud proactiva hacia la promoción y mantenimiento de un entorno de trabajo saludable y seguro.

Dignidad: Es el reconocimiento y respeto hacia la integridad y valor intrínseco de cada persona. En el ámbito laboral, implica tratar a los trabajadores con dignidad, evitando cualquier forma de maltrato, humillación o discriminación, y proporcionándoles condiciones laborales justas y equitativas.

Entorno de trabajo: Hace referencia al conjunto de elementos y condiciones presentes en el lugar donde se desarrolla la actividad laboral. Esto incluye aspectos como el espacio físico, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, las políticas y normas establecidas, entre otros.

Falta Grave: Se refiere a aquella acción o conducta realizada por un trabajador que va en contra de las normas y reglamentos de la entidad de manera significativa y que puede resultar en una sanción disciplinaria que puede llegar a la terminación del contrato laboral.

Hostigamiento: Es una forma de acoso laboral que se caracteriza por comportamientos persistentes y no deseados hacia una persona en el entorno de trabajo, con el fin de intimidar, molestar o perturbar su desempeño laboral.

Riesgo Psicosocial: se refiere a condiciones laborales afectan negativamente la salud mental, emocional y social de los trabajadores, como estrés, carga de trabajo excesiva, falta de apoyo y reconocimiento, falta de control, acoso y violencia laboral, inseguridad y falta de conciliación trabajo-vida personal. Estos factores impactan en la salud, bienestar, productividad y desempeño laboral. Identificar y gestionar estos riesgos es clave para promover un ambiente laboral saludable y prevenir problemas de salud mental.

Salud Mental: Es el estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que un individuo puede desarrollar su potencial, lidiar con el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad. La salud

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

mental en el entorno laboral es fundamental para el bienestar y rendimiento de los trabajadores.

Trabajo en equipo: Es una forma de organización y colaboración en la que los miembros del grupo trabajan juntos para lograr un objetivo común. Implica la cooperación, comunicación efectiva, confianza, respeto y la capacidad de cada miembro para desempeñar su rol de manera complementaria hacia la consecución de metas conjuntas.

IV. Antecedentes Normativos

La Ley 1010 de 2006 tiene como propósito principal definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejaciones, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, cualquier ultraje que atente contra la dignidad humana dentro de las relaciones laborales.

Por su parte, la Resolución No. 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, establece las disposiciones y define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo continuo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Además, esta resolución aborda la determinación del origen de patologías relacionadas con el estrés ocupacional. En su artículo 14, se especifican las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, incluyendo la creación de un procedimiento claro para la presentación de quejas. Este procedimiento debe permitir la denuncia de hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto hacia el servidor público y Contratistas de la entidad.

Por su parte, la Ley 1257 de 2008, introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mecanismos para erradicar los ciclos de violencias sexistas, que reproducen el Acoso Sexual en contra de las mujeres trabajadoras.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2404 de 2019, determinó la necesidad de adoptar un protocolo de prevención y actuación de acoso laboral que permita la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.

Ahora bien, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.

La Ley 1257 de 2008 introdujo en el marco jurídico colombiano mecanismos específicos para erradicar la violencia sexista, que perpetúa el acoso sexual contra las mujeres en el entorno laboral. Esta ley busca proteger a las trabajadoras de situaciones que vulneran su dignidad y derechos fundamentales.

El Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 2404 de 2019, estableció la necesidad de adoptar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral. Este protocolo está diseñado para la identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial, promoviendo tanto la salud mental como la prevención de efectos negativos en los trabajadores y en las organizaciones.

Adicionalmente, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, dispone que el Ministerio del Trabajo, en el marco de las acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, debe diseñar un Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. Uno de los principales objetivos de este programa es establecer lineamientos para la sensibilización y la pedagogía sobre la Ley 1010 de 2006, integrando una perspectiva de enfoque diferencial y de género.

V. Alcance

Mediante las presentes políticas, la Caja de Previsión Social Municipal avanza en la prevención y atención del acoso laboral y sexual, asegurando la difusión de los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección disponibles. La entidad se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias necesarias, así como a brindar protección a las personas afectadas cuando se compruebe la existencia de tales conductas.

Conscientes de que la mejora de las condiciones laborales impacta positivamente tanto en el desempeño laboral como en el bienestar personal de los funcionarios y contratistas, esta política también busca fortalecer la productividad y el clima organizacional de la Entidad.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1 Fecha: 24-09-204
		Código: SST-PI-001
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

VI. Política Acoso Laboral

De conformidad con lo señalado en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, el Acoso Laboral es: "(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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 del mismo. (...)”

A. Modalidades de Acoso Laboral: (Artículo 2 Ley 1010 de 2006)

- **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 empleado o 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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral" Definición consagrada en la Ley 1622 de 2013.
- **Entorpecimiento laboral:** "toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, 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 funcionario.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

De conformidad con el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, pueden ser **Sujetos del Acoso Laboral:**

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de dependencia. Son sujetos activos o autores del acoso laboral.
- Los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

Las conductas en las que se presenta el Acoso Laboral pueden ser: **descendientes**, cuando la víctima está en un cargo inferior; **horizontal**, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y **ascendente**, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

Es importante precisar que las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

B. Conductas que constituyen Acoso Laboral. (Artículo 7 Ley 1010 de 2006)

De conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a)** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b)** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c)** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

- d)** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e)** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f)** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g)** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h)** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- j)** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás funcionarios.
- k)** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás funcionarios en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias para pedirlos.
- n)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

C. Conductas que no constituyen acoso laboral. (Artículo 8 Ley 1010 de 2006)

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-204
			Código: SST-PI-001
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL			

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

VII. Política Acoso Sexual

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres". En el caso colombiano, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

"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 (...)".

A. Modalidades con las que se puede llegar a presentar el Acoso Sexual al interior la Caja de Previsión Social Municipal

- **Acoso Sexual físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.
- **Acoso Sexual verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **Acoso Sexual no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.
- **Otros tipos de Acoso Sexual:** Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

B. Expresiones de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1 Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.

C. Sujetos del Acoso Sexual.

Toda persona puede ser víctima de los delitos establecidos en el Código Penal Colombiano, para el caso de la Caja de Previsión Social Municipal, se puede configurar el Acoso Sexual en:

- Servidor público.
- Contratista.
- Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con la Entidad.

D. Conductas que pueden considerarse un Acoso Sexual.

Se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la Entidad.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1	Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001	
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

- Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad.

E. Derechos protegidos en la Ley.

- El derecho a que se crea en su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a ser tratada con respeto y consideración de espacios de confianza para evitar una segunda victimización.

Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.

- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

F. Consecuencias del Acoso Sexual

- Los daños o afectaciones a las personas que son objeto de Acoso Sexual pueden ser psicológicos, físicos, sexuales y patrimoniales.
- El acoso sexual afecta negativamente tanto al funcionario como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.
- Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias

	PROCESO DE SG - SST	Versión: 1 Fecha: 24-09-2024
		Código: SST-PI-001
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL		

físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

- Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.
- Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre los funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación.
- La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.
- En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

G. Expresiones de acoso sexual.

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.