

BOOTCAMP

EMPRESAS SEGURAS

Herramientas clave para prevenir
las violencias de género



Opera:



comfama

ABORDAJE INTEGRAL DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

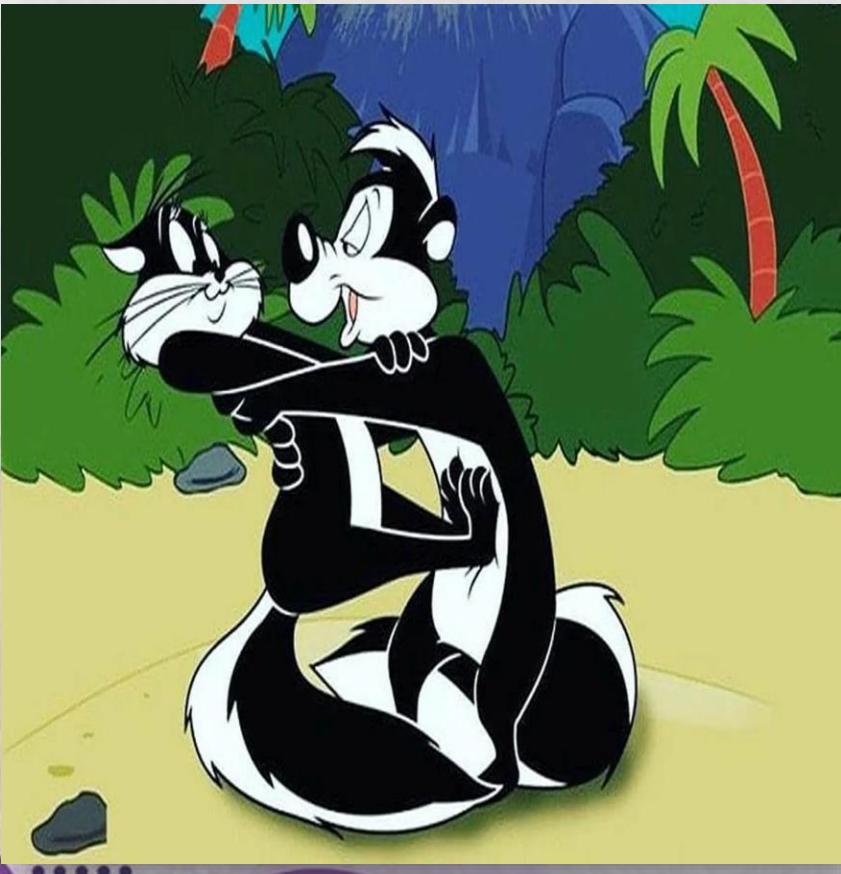
Ley 2365 de 2024



Opera:



comfama



ACOSO SEXUAL.

“todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”

manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos (Convenio 111)

Opera:



comfama



ACOSO SEXUAL LABORAL

Se considera actos que comprometen la seguridad operacional y perturban el buen orden y la disciplina en la empresa

Una de las formas de corrupción en el entorno laboral, tiene que ver con la permisibilidad a conductas de ASL

RIESGO BATERIA PSICOSOCIAL

Opera:



comfama

LEY 2365 DE 2024

(Junio 20)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y
ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:



Opera:



comfama

MANDATO CONSTITUCIONAL: Sentencia T-028 de 2023 establece que:

“el enfoque de género debe ser considerado como un mandato constitucional al momento de tomar decisiones judiciales

los jueces deben analizar los casos con una perspectiva que considere las desigualdades y discriminaciones históricas que han enfrentado las mujeres, y no basarse en estereotipos de género.”

- Transversalización del Enfoque de Género

Aplicación del enfoque de género en todos los procedimientos y trámites

ELABORAR PROTOCOLO Y POLITICA DE ATENCION DE VBG



ESTADO SOCIAL DE DERECHO



- DIGNIDAD HUMANA Y EQUIDAD PERSPECTIVA DE GÉNERO
- CONTEXTO Y CONDICIONES DE VULNERABILIDAD
- MARCO JURÍDICO
 - POLÍTICAS PÚBLICAS MULTISECTORIALES
 - ACCIONES JUDICIALES DE PROTECCIÓN
 - REINTEGRACION SOCIAL
 - LEY DE UTILIDAD PUBLICA

- ABORDAJE INTEGRAL CENTRADO EN LA VICTIMA
- MEDIDAS PREVENTIVAS Y PROTECCIÓN
- ACTIVACIÓN DE RUTAS DE ATENCIÓN
- PROTECCIÓN y ATENCIÓN MULTIDISCIPLINARIA
- INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN A AGRESOR





OBJETIVOS:

- ADECUACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RIT
- INCLUIR POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN ENTORNO LABORAL
- INCORPORAR CLAUSULAS DE PREVENCIÓN Y ABORDAJE INTEGRAL DEL ACOSO SEXUAL EN ENTORNO LABORAL
- ESTABLECER Y EJECUTAR EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN INTEGRAL DEL ACOSO SEXUAL EN ENTORNO LABORAL
- CREAR Y ADECUAR LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN ENTORNO LABORAL
- DEFINIR, REGULAR E INCORPORAR PROCESOS SANCIONATORIOS

Opera:



comfama

LEY 2365/24 PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN CONTEXTO LABORAL

- PROPORCIONAR CAPACITACION Y FORMACION EN DERECHOS, RUTAS DE ATENCION
- SOCIALIZAR CON LA ORGANIZACIÓN Y COLABORADORES LAS POLÍTICAS Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN
- ANALISIS E INCORPORACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE CARÁCTER LEGAL QUE MODIFIQUEN EL RIT
- ESTABLECER UN TRAMITE IDONEO PARA LA RECEPCION DE LAS QUEJAS Y DENUNCIAS

Opera:



comfama

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE

- ABORDAJE INTEGRAL CENTRADO EN LA VICTIMA
- MEDIDAS PREVENTIVAS, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS
- ACTIVACIÓN DE RUTAS DE ATENCIÓN
- INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN A AGRESOR
- SOCIALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACION

Opera:



comfama

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE

- APlicar la debida perspectiva de genero y enfoque diferencial en todos los procedimientos y procesos
- Brindar y garantizar asesoria y acompañamiento para activar rutas de salud, justicia y protección
- emitir medidas de protección de manera oportuna
- garantizar procedimientos internos eficaces, efectivos y confidenciales.
- verificar el cumplimiento de las políticas, protocolos y activación de las rutas de atención.

Opera:

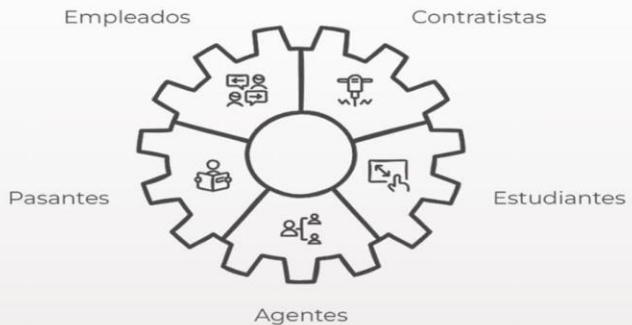


comfama

A QUIEN SE APLICA LA LEY 2365/24?

*Se aplica a contratos laborales, contratos civiles e incluso de proveeduría o contratos comerciales.

Ámbito de aplicación



Opera:



comfama



Acceso a la justicia



Trato digno

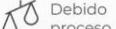


No confrontación



Derechos de las Víctimas

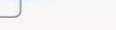
Imparcialidad



Debido proceso



Presunción de inocencia



Derechos de las personas investigadas

En caso de acoso de ser víctima de acoso

TU EMPLEADOR DEBE

- 01 Informarte sobre tus derechos** y la posibilidad de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
- 02 Implementar medidas de protección** inmediata para evitar más daños.
- 03 Remitir quejas y denuncias** a las autoridades correspondientes, siempre con tu autorización.
- 04 Evitar cualquier censura** que vulnere tus derechos.
- 05 Garantizar tus derechos** mediante estrategias de prevención y atención.

Opera:



comfama

TEN EN CUENTA:

ASL



3. Tienes fuero de protección:

Si presentas una queja, denuncia o petición dentro de los seis meses posteriores, estás protegida. Cualquier despido durante este tiempo no será válido. Si te despiden debido a tu queja, el empleador debe demostrar lo contrario.

4. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso

puede presentar una queja al empleador o mediante cualquier medio electrónico, físico o verbal, especificando cuándo, cómo y dónde ocurrió.

LEY 2365/24 ACOSO SEXUAL LABORAL ASL

ADECUACIONES AL RIT (Según Min Trabajo hay 72 puntos obligatorios para todas las empresas en Colombia).

- Desarrollo, actualización y complementación del reglamento interno de trabajo, acorde con la normatividad y la jurisprudencia actual, que le permita tener un proceso disciplinario idóneo, calificar el rendimiento de sus trabajadores y mejorar la convivencia laboral.
- Elaboración de lista de chequeo que debe cumplir su empresa, junto con la integración del RIT a los demás protocolos obligatorios para la empresa tales como PROTOCOLO VBG Y ACOSO SEXUAL LABORAL. POLITICA DE BUEN GOBIERNO, POLITICA DE DIVERSIDAD.
- Procedimiento para la terminación de contratos laborales (escala de faltas y sanciones)

Opera:



comfama



MEDIDAS INSTITUCIONALES

Diseñar, implementar y divulgar el contenido de este **protocolo de prevención y atención de Acoso Sexual Laboral.**

Realizar **actividades de sensibilización**, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

Realizar **acciones de prevención**, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas.

Realizar **actividades de capacitación** sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los funcionarios y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Empresa, desarrollando actividades de apoyo social y promover relaciones sociales positivas



MEDIDAS INSTITUCIONALES

Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del Acoso Laboral y Acoso Sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.

Realizar acciones de seguimiento a las quejas y/o denuncias presentadas y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima.

Víctima ASL



- Protección a su agresor conducta de aplazamiento Clandestinización de abuso
- Justificación ante entorno social y familiar ignorar o menopreciación del agresor
- DISTORSIÓN O TRASFORMACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA VÍCTIMA, incluyendo su juicio, conciencia y memoria, episodios de disociativos, falta de credibilidad, confianza y autoestima.
- Características del agresor; Control y aislamiento, ocultamiento de violencia ejercida, Atacan la credibilidad de la víctima cuestionan la estabilidad emocional, culpabilización a 3os, no se sienten culpables ni aceptan los efectos del daño.

Opera:



comfama

Víctima ASL



Autoestima pendular, miedo, stress, dependencia de rol, sumisión, Conmoción psíquica aguda, crisis de ansiedad, depresión, trastornos alimenticios severos (anorexia, bulimia, comer compulsivo), Trastornos del sueño, incomunicación y aislamiento, desamparo social, sometimiento, subordinación, dependencia, desorientación, duda, indecisión, bloqueo emocional. Culpabilización, desmotivación, ausencia de esperanza, incertidumbre, carencia de poder real para solucionar el conflicto, nulo margen de la toma de decisiones

Opera:



comfama



Víctima ASL



INDEFENSIÓN APRENDIDA (Seligman)

Condición – patologización – síndrome

- **PASIVIDAD – EVITAR --- SOPORTAR**

No hay oportunidad de cambiar la situación adversa o impedir hecho victimizante

Invalidación, manipulación y chantaje emocional autoestima pendular

**PERDIDA – AUTOCONCEPTO –
AUTOEFICACIA**

Creer no ser capaz; creer no poder salir del ciclo de violencia, sobrevivir y superarlo.

Opera:



comfama

En mayo de 2021, y a propósito del caso de la periodista Claudia Vanessa Restrepo contra el periódico El Colombiano, la Corte Constitucional promulgó una sentencia sin precedentes para el periodismo y los medios en Colombia:

Es la Sentencia T-140 de 2021: La violencia de género contra mujeres periodistas y las obligaciones de los medios de comunicación.

1 ¿Por qué es importante?

Porque reconoce que, debido a los compromisos nacionales e internacionales que Colombia ha adquirido en materia de género, los medios de comunicación tienen obligaciones para prevenir y tratar los casos de violencia contra las mujeres y específicamente contra las mujeres periodistas.



Nacionales Ley 1257 de 2008.

INSTRU MENTOS



Internacionales

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en específico la recomendación general 19.

Convención de Belém do Pará.

Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la CIDH, informe "Mujeres periodistas y Libertad de expresión".

2

¿Qué obligaciones tienen los empleadores frente a la violencia de género?

De acuerdo con los instrumentos citados, y especialmente el Convenio 190 de la OIT, todos los empleadores deben:



Identificar los riesgos de violencia y de acoso del personal.



Tomar medidas para proteger de manera eficaz al personal de dichos riesgos.



Aplicar una política laboral para prevenir y tratar los casos de violencias de género.



Tener en cuenta las violencias de género, así como los riesgos psicosociales, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



Capacitar al personal sobre los riesgos de violencias de género y sobre las medidas de prevención, protección (y autonutrición) y los canales de atención.



comfama



“”

Opera:



comfama

Opera:



comfΔmΔ



Vigilado Supersubsidio