



Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual.

Proceso Gerencia
Estratégica

Versión 01

Fecha: 08/07/2024

Página 1 de 35

Protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual.

Patrimonio Natural Fondo para la Biodiversidad y Áreas Protegidas.

Bogotá, 2024

Contenido

1. Objetivo.	3
2. Ámbito de aplicación del presente protocolo.	3
3. Tipos de violencias basadas en género y acoso sexual.	4
4. Principios de actuación.	11
5. Destinatarios del presente protocolo.	12
6. Modalidades de acoso sexual.	13
7. Circunstancias agravantes.	15
8. Derechos.	16
9. Consecuencias de las violencias basadas en género y acoso sexual.	17
10. Ruta de atención interna.	19
11. Mesa de prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual patrimonio natural.	23
12. Rutas de atención externas.	24
13. Medidas prevención y sensibilización.	25
14. Confidencialidad.	26
15. Seguimiento.	27
16. Obligaciones de Patrimonio Natural.	27
Anexo 3: marco normativo nacional e internacional	28

1. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es definir los lineamientos para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género en Patrimonio Natural y en los proyectos que implementa. Bajo estos lineamientos, expresamos nuestro compromiso de instaurar una cultura organizacional que prevenga y rechace cualquier tipo de violencia basada en género, incluyendo y destacando la importancia que tiene para nuestra institución ser un espacio seguro, libre de violencias basadas en género y acoso sexual.

Ante esto, reconocemos que la violencia de género y el acoso sexual son problemáticas sociales profundamente arraigadas en la cultura, manifestándose de formas sutiles y explícitas en diversos ámbitos, incluido el laboral. Reconocemos que estas formas de violencia no solo afectan la integridad y dignidad de las personas, sino que también impactan negativamente en el ambiente laboral y en la productividad de la organización.

En este contexto, es fundamental destacar el papel de la educación y la sensibilización como herramientas clave en la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual. Es por esto que en Patrimonio Natural asumimos el compromiso de implementar programas de formación y capacitación destinados a sensibilizar a todo el personal sobre estas problemáticas, promoviendo el respeto, la igualdad y la no discriminación como valores fundamentales de nuestra institución, y generando así un énfasis no solo en la atención de los casos, sino en la prevención de estos.

Esta estrategia no solo busca generar un ambiente de trabajo seguro y libre de violencias, sino también contribuir al cambio cultural necesario para erradicar estas conductas nocivas en nuestra sociedad. Creemos firmemente que la educación y la sensibilización son herramientas poderosas para fomentar relaciones laborales y sociales basadas en el respeto mutuo y la equidad de género.

2. Ámbito de aplicación del presente protocolo.

Este protocolo tiene alcance para los trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores y personal que preste sus servicios o tenga relación con los proyectos o programas de Patrimonio Natural y su aplicación está en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Estas personas deben adherirse a las normas éticas de las actividades que realiza la organización.

El ámbito de aplicación incluye:

- a) el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo¹.
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

¹ Ver Art. 3, inciso a) de la Convención 190 de la OIT, suscrito por Colombia.

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.²
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.³

3. Tipos de violencias basadas en género y acoso sexual.

Abuso sexual

Hace referencia a todo contacto físico de carácter sexual que se cometa o se amenace con cometer, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o con coacción⁴.

Acoso laboral en razón de género

De acuerdo al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se define la violencia laboral como cualquier comportamiento persistente y comprobable que tenga como objetivo infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de un empleado, trabajador o contratista. Esta conducta puede ser ejercida por parte de un empleador, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno. Por su parte, el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT establece que la violencia o acoso basadas en género incluyen cualquier forma de violencia o acoso dirigida hacia una persona por motivo de su sexo o género, o que afecte de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, lo que también abarca el acoso sexual.

Acoso sexual

El acoso sexual puede ser conceptualizado como una experiencia derivada de comportamientos sexuales no deseados, ofensivos y amenazantes. Este tipo de conducta puede manifestarse de diversas maneras: verbalmente, a través de comentarios o preguntas sobre aspectos personales, estilo de vida u orientación sexual; o verbalmente, mediante silbidos, gestos de naturaleza sexual o la exposición de material pornográfico; también puede manifestarse físicamente, incluyendo violencia física, tocamientos o aproximaciones no deseadas.⁵

En el contexto normativo colombiano, la Ley 1257 de 2008 establece medidas para garantizar la prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres,

² Ver Art. 3, inciso c) de la Convención 190 de la OIT, suscrito por Colombia.

³ Ver Art. 3, inciso f) de la Convención 190 de la OIT, suscrito por Colombia.

⁴ Green Climate Fund, Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales, pg 2

⁵ Ver artículo 210-A del Código Penal Colombiano.

incluyendo el acoso sexual. Asimismo, la Ley 1482 de 2011 penaliza el acoso sexual en el ámbito laboral, imponiendo sanciones a quienes incurran en este tipo de conductas. Estas normativas proporcionan un marco legal para abordar y prevenir el acoso sexual en diversas esferas de la sociedad colombiana.

Además, 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.

Según el artículo 210-A del código penal colombiano el acoso sexual se entiende que acosa sexualmente quien “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, económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona”⁶.

Dentro de las conductas que pueden considerarse parte de este tipo de acoso se encuentran:

- Contacto físico innecesario (rozamientos, palmaditas, abrazos, besos etc.) que se realicen sin consentimiento de la víctima.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona y abusos sexuales deliberados.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades extralaborales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que son no deseadas o inoportunas.
- Mal uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Insinuaciones para obtener beneficios laborales a cambio de favores de tipo sexual.
- Cualquier mensaje manuscrito, oral o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual

Acoso virtual o ciber acoso

El ciberacoso, también conocido como acoso virtual, se refiere al hostigamiento a través de plataformas digitales como redes sociales, mensajes de texto, correos electrónicos, entre otros medios virtuales. Este comportamiento puede manifestarse mediante la publicación de fotos o

⁶ Congreso de la República de Colombia (2000), Código penal colombiano (Ley 599 de 2000), Diario oficial #44.094 (Bogotá, junio 24 de 2000)

imágenes con la intención de humillar o maltratar a otra persona, así como a través de mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, amenazas o la creación de grupos con el propósito de agredir o burlarse de un individuo.⁷

En Colombia, el ciberacoso está regulado por disposiciones del Código Penal, que establecen penas de prisión de tres meses a dos años para aquellos que cometan actos de acoso o hostigamiento a través de medios electrónicos. Estas medidas buscan proteger a las personas de la violencia y el maltrato que pueden sufrir en el entorno digital, reconociendo la gravedad de estas acciones y proporcionando un marco legal para su prevención y sanción adecuadas.

Conducta persistente

Conducta permanente o sistemática, esto quiere decir: que se prolonga en el tiempo. Dependiendo la gravedad de los hechos, no solo las conductas persistentes serán consideradas en este protocolo. Esta excepción está prevista en el artículo 7 de la legislación colombiana (Ley 1010 del 2006) donde se nombra así: “Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales”. Además, en el memorando 21851 de noviembre del 2022 del Ministerio de Trabajo, basado en el contenido del Convenio 190 de la OIT suscrito por Colombia, se contempló que en los lineamientos institucionales para la prevención de la violencia y del acoso laboral, este tipo de violencias deben tenerse en cuenta, “ya sea que se manifiesten una vez o de manera repetitiva”.

Discriminación

La discriminación se refiere al trato injusto, desigual o perjudicial hacia una persona o grupo de personas debido a características como su origen étnico, género, orientación sexual, identidad de género, entre otras, en violación de sus derechos humanos fundamentales. Esta práctica, condenada tanto a nivel nacional como internacional, implica actos de exclusión, estigmatización, prejuicio, acoso y violencia basados en estas características.

En el contexto de la normativa internacional, la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, suscrita por Colombia en 2007, rechaza la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, reconociendo la importancia de proteger los derechos de todas las personas sin importar su orientación sexual o identidad de género.

7 Código Penal de Colombia, artículos 134B.

Asimismo, en el ámbito internacional de los derechos humanos, los Principios de Yogyakarta sirven como guía para la interpretación y aplicación de la legislación en relación con la orientación sexual y la identidad de género, promoviendo la igualdad y la no discriminación en todos los aspectos de la vida de las personas.

A nivel laboral, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado mediante Ley 22 de 1967, aborda específicamente la discriminación en materia de empleo y ocupación, prohibiendo cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, incluyendo aquella basada en la orientación sexual o identidad de género.

A su vez, la Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como "la conducta, actitud o trato que consciente o inconscientemente- pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales".

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos: "(i) La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros"⁵. El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

En resumen, la discriminación constituye una violación de los derechos humanos fundamentales y está prohibida tanto a nivel nacional como internacional, con disposiciones específicas para abordar la discriminación en diversos ámbitos.

Explotación sexual

Se refiere a todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad o de una relación de poder o confianza con fines sexuales, lo que puede incluir, entre otros propósitos, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos a partir de la explotación sexual de otra persona⁸

Violencias basadas en el género

⁸ Green Climate Fund, Política revisada sobre la Prevención y la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales, pg 3

La violencia basada en género se define como cualquier acto o comportamiento que busca dañar, amenazar o controlar a una persona debido a su género, o porque no cumple con los roles o expectativas de género establecidos por la sociedad. Esta violencia puede manifestarse en diversas formas, incluyendo física, sexual, psicológica, económica o simbólica, y puede tener lugar tanto en el ámbito público como en el privado. Este tipo de violencia está concentrada especialmente en las mujeres, razón por la cual son objeto de especial protección para la ley colombiana.

En un contexto más amplio y normativo, la violencia basada en género se encuentra prohibida y sancionada por diversas leyes y convenciones internacionales, así como por la legislación nacional. En Colombia, la Ley 1257 de 2008 establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres, reconociendo la importancia de abordar la violencia de género en todas sus formas. Además, la Ley 1719 de 2014 establece medidas de protección integral contra la violencia de género, incluyendo disposiciones específicas para prevenir y sancionar la violencia basada en el género en todos los ámbitos de la sociedad.

Asimismo, Colombia ha ratificado diversos tratados internacionales que prohíben la discriminación y la violencia basada en género contra las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). En este protocolo y en línea con la normatividad nacional e internacional suscrita por el país, la violencia basada en género se entiende como una violación de los derechos humanos fundamentales y está prohibida, siendo necesario adoptar medidas integrales para prevenirla, sancionarla y erradicarla en todas sus formas y contextos.

La violencia basada en género abarca varios tipos de violencia que se dirigen específicamente contra una persona debido a su género. Estos tipos de violencia incluyen:

Violencia física: Se refiere a cualquier acto que cause daño físico o lesiones a una persona debido a su género. La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, 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 sexual: Se refiere a cualquier acto sexual no deseado o coercitivo hacia una persona debido a su género. Esto puede incluir violación, abuso sexual, acoso sexual, explotación sexual, tocamientos y actos de tipo sexual que vayan en contra del consentimiento y deseo de la víctima. La ley 1257 de 2008, sobre las violencias contra las mujeres, en su artículo tercero, define la violencia sexual como "las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño

o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas".

Violencia psicológica o emocional: se refiere a cualquier acto que cause daño psicológico o emocional a una persona debido a su género. Esto puede incluir insultos, humillaciones, intimidación, amenazas, control coercitivo, manipulación emocional, imposición de estereotipos, degradación, comentarios ofensivos y sexistas. La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como "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 (Ley 1257 de 2008).

Violencia económica y patrimonial: Se refiere a cualquier acto que controle o limite la autonomía económica de una persona debido a su género. Esto puede incluir el control de los recursos económicos, la negativa a proporcionar dinero o recursos necesarios, el robo de dinero o bienes. La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, las define por separado: el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres, se entiende como cualquier "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". En el caso de la violencia económica, el artículo 3 la define como "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. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas".

Violencia simbólica: Se refiere a cualquier acto que perpetúe estereotipos de género, roles de género tradicionales o normas culturales que perpetúen la desigualdad de género y la subordinación de las mujeres. Esto puede incluir la discriminación en el lenguaje, los medios de comunicación, la religión, la cultura, entre otros.

Violencia política: hay violencia política cuando se le impide a una mujer ejercer su derecho a la participación ciudadana, política o comunitaria. En el caso específico de las lideresas sociales, hay violencia política cuando se restringe su libertad de opinión y/o escogencia política, o cuando se busca detener su liderazgo. La violencia política incluye atentados y amenazas a la mujer o a sus personas cercanas para impedir su participación.⁹

Estos tipos de violencia pueden ocurrir de manera individual o en combinación.

⁹ Definición en: Ellas Libres de Violencias, rutas de atención nacionales para la atención de casos de violencias basadas en género en Colombia, Red Nacional de Mujeres.

Violencias contra las mujeres

En línea con la normatividad colombiana, este protocolo entiende por violencia contras mujeres “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”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

La Sentencia 18-173 de 2022, señala que en “la violencia contra las mujeres, las agresiones van más allá de las lesiones físicas y psicológicas, denominadas violencias visibles; la invisible se refiere a violencia estructural que implica inequidad en el ámbito político, social, económico y cultural, construida por discursos que justifican el trato desigual; estos tres componentes de la violencia se retroalimentan entre ellos, perpetuando la discriminación, la desigualdad y la violencia”.

Además, el marco normativo de violencia contra las mujeres en Colombia está respaldado por una serie de leyes y disposiciones legales que buscan prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en todas sus formas. Algunas de las leyes más relevantes en este contexto incluyen:

Ley 1257 de 2008: Esta ley establece medidas integrales para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Define diferentes formas de violencia contra las mujeres, incluyendo la violencia física, sexual, psicológica y económica, y establece medidas de prevención, atención, protección y reparación integral para las víctimas.

Ley 1719 de 2014: Esta ley complementa la Ley 1257 de 2008 y establece medidas de protección integral contra la violencia de género en todas sus manifestaciones. Amplía los mecanismos de protección para las mujeres víctimas de violencia y refuerza las medidas para prevenir y sancionar este tipo de violencia.

Ley 1761 de 2015: Esta ley establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y busca garantizar el ejercicio efectivo de este derecho a través de acciones afirmativas, políticas públicas y estrategias de prevención y protección.

Decretos y políticas públicas: Además de estas leyes, Colombia cuenta con decretos y políticas públicas que complementan el marco normativo para combatir la violencia de género. Entre ellos se encuentra el Decreto 1376 de 2013, que reglamenta la atención integral a las víctimas de violencias sexuales, y la Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, que busca promover la igualdad de género y prevenir la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En resumen, el marco normativo de violencia contra las mujeres en Colombia está respaldado por una serie de leyes, decretos y políticas públicas que buscan garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad.

Pederastia

Participar en actividades sexuales con personas menores de 18 años (como se define en el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño¹⁰). La creencia equivocada en relación con la edad de un menor, no constituye una defensa legal válida. Cualquier actividad de este tipo se considerará explotación o abuso sexuales y teniendo en cuenta los lineamientos de EAAS del CGF los cuales aplican para este protocolo, dicha participación generará la terminación inmediata del contrato. Lo anterior, teniendo presente que se deben garantizar el debido proceso implementado en Colombia como la aplicación del artículo 208 y 209 del Código Penal.

4. Principios de actuación.

Patrimonio Natural promueve los principios de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades y se esfuerza por fomentar un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto con el objetivo de mejorar el acceso y la participación en las actividades laborales y lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida en el trabajo. Los principios establecidos para la prevención y corrección de conductas de acoso en sus distintas modalidades son:

- **Debido proceso:** la implementación del protocolo se adelantará de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución en su artículo 29 "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción.
- **Ambiente laboral seguro y saludable:** Con el fin de generar que el trabajo se pueda dar en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la organización, debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físicos y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación basada en género.
- **Igualdad:** el personal responsable de la implementación del Protocolo dará el mismo trato y protección a quienes intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento; dando prelación y protección especial las personas que, por su condición de víctima, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.
- **Coordinación:** En el desarrollo del Protocolo se concertarán las actividades dentro de la organización y en sintonía con las organizaciones aliadas en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de los derechos.
- **Eficacia:** En la implementación del Protocolo, el personal responsable del proceso buscará que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, actuarán con imparcialidad y objetividad, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones

¹⁰ "Artículo 1 Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad." Declaración de los Derechos del Niño, UNICEF, / Convención sobre los Derechos del Niño · UNICEF Comité Español

inhibitorias, dilaciones o retardos e implementarán todo su contenido con enfoque de equidad de género.

- **Celeridad:** En el ejercicio del Protocolo se impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivará el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.
- **Confidencialidad:** Quienes administran datos personales deberán garantizar la debida reserva de los mismos y el suministro de la información y datos sólo cuando lo amerita para el desarrollo de las actividades autorizadas, generando la restitución de los derechos de la víctima a través de las medidas de protección, atención y de no repetición. Se entenderá la confidencialidad basada en las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que resulten aplicables.
- **No Discriminación:** En la implementación del Protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y discapacidad; entre otras variables diferenciales. Esto será fundamental para abordar las situaciones de acoso sexual por razones de sexo y/o discriminación en el ámbito laboral.
- **No revictimización:** Patrimonio Natural trabajará para que la atención en casos de violencias basadas en género se dé en un entorno protector, garante de derechos y que evite la revictimización.
- **Conflicto de interés:** La persona de Patrimonio Natural, que considera estar implicada en un conflicto de intereses, incluso aparente, ha de abstenerse de tomar decisiones en relación con los procesos o las cuestiones donde se manifiesta el conflicto y comunicarlo de manera escrita a la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual.

5. Destinatarios del presente protocolo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 la Ley 1010 de 2006, los sujetos que interactúan dentro de conductas consideradas como acoso, se definen como (Artículo 6, Ley 1010 de 2006):

- 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 natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de un área o proceso.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o que esté realizando alguna labor para Patrimonio Natural.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- Contratistas, practicantes, pasantes, proveedores y personas que trabajen para Patrimonio Natural a través de mecanismos de tercerización laboral.

- Personas beneficiarias de los proyectos de la institución.
- Personas que se encuentren trabajando en comisión ante Patrimonio Natural.

Son sujetos partícipes de conductas aplicables a este Protocolo.

- La persona natural que promueva, induzca o favorezca el acoso sexual y/o las violencias basadas en género.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006 y la normatividad colombiana que aplique.

Conforme a lo relacionado anteriormente, se puede determinar que los sujetos de la conducta de acoso se definen así:

- **Sujetos activos:** Puede ser cualquier persona dentro de entidad sin importar el rango, que tenga un vínculo laboral, y/o preste o reciba algún servicio y es quien ejerce la conducta del acoso.
- **Sujeto pasivo:** Puede ser cualquier persona dentro de la entidad, sin importar el rango, que tenga un vínculo laboral, y/o preste o reciba algún servicio y es sobre quien recae la conducta de acoso y/o la víctima.
- **Sujeto partícipe:** sin ser activo o pasivo, está en la obligación de acatar las recomendaciones para evitar el acoso y que hace caso omiso y/o tolera dicha conducta.

6. Modalidades de acoso sexual.

El artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona 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" (Código Penal, artículo 210A). Los tipos o modalidades de acoso sexual son las siguientes:

- **Física:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, comentarios homófobos o discriminatorios en razón de género, gestos con connotación sexual, guiños, contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, cualquier otro que tenga connotación sexual no consentida por parte de la persona receptora.
- **Verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, hacer comentarios homófobos o discriminatorios en razón de género, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, solicitar favores sexuales con fines de promoción o ascenso. Hacer comentarios sobre el aspecto físico de la persona que sean

discriminatorios o sexistas, y cualquier otra expresión verbal que tenga connotación sexual no consensuada por parte de la persona receptora.

- **No Verbal:** Incluye gestos, miradas, silbidos u otros comportamientos de naturaleza sexual que resultan invasivos o perturbadores para la persona afectada. Aunque no involucran necesariamente palabras, estos actos pueden ser igualmente intimidantes o humillantes para la víctima y constituyen una forma de acoso sexual.
- **Otros tipos de Acoso Sexual Laboral:** Obligar a la víctima del acoso, a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.
- **Por medios electrónicos:** este tipo de acoso se da a través de medios digitales, y puede incluir el envío de mensajes sexuales no deseados, la difusión de imágenes íntimas sin consentimiento, el hostigamiento en línea o cualquier otra forma de acoso sexual que tenga lugar en el entorno digital. Algunos ejemplos son: mensajes de texto de tipo sexual, correos electrónicos, llamadas telefónicas, redes sociales u otras plataformas en línea, chistes sexualmente implícitos por la intranet; exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas, entre otros.

¿Cuáles conductas constituyen violencias basadas en género y/o acoso sexual?

Las conductas constitutivas de Acoso sexual corresponden a las establecidas en la ley vigente. Conforme lo señalado en la Ley 1010 de 2006 y demás normatividad del país referente a esto, serán:

- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Comunicaciones o envío de mensajes por medio físico o virtual de carácter sexual.
- Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente o por videos y/o fotos a colaboradores de la organización.
- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

- Miradas morbosas o gestos sugestivos que generen incomodidad y tengan connotaciones sexuales y no sean consensuados.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Intento de violación.
- Violación.
- Aquellas consideradas en el apartado anterior “Modalidades de Acoso Sexual” y en el apartado de “Definiciones”. El trato notoriamente discriminatorio respecto a las demás personas trabajadoras de la entidad.
- La descalificación humillante en presencia de compañeros y compañeras de trabajo.
- Agresión física basada en género o diversidad sexual.
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas.
- Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Denegar a causa del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad.
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo u orientación sexual o identidad de género.
- Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo, la orientación sexual de la persona y/o su identidad de género.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género.

7. Circunstancias agravantes.

Sin perjuicio de las circunstancias agravantes contenidas en el marco normativo del país, se consideran las siguientes:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra.
- Existencia de dos o más personas afectadas.

- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada.
- Se considerará un agravante cuando se comenta en contra de cualquier persona especialmente protegida por la ley, entre ellas cuando son basadas en género, menores de edad, indígenas, personas con discapacidad, entre otras.
- Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

8. Derechos.

Las víctimas de acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito laboral, tienen los siguientes derechos:

1. El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos.
2. El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a).
3. El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
4. El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten.
5. El derecho a que no se tomen represalias en su contra y se tomen medidas de protección para evitar la revictimización.
6. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la organización y a los demás antes de investigación y control.
7. El derecho a ser remitido por Talento Humano para recibir atención física, jurídica y psicológica por las entidades correspondientes.
8. El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221C. Pe.), para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

Además, y de acuerdo al artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la víctima tendrá los siguientes derechos:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contrato para la atención de los servicios de medicina laboral en la organización.
- Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal, por parte de las entidades estatales correspondientes, desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia.
- En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o la entidad no cuenten con ese tipo de atención.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la ley, el presente protocolo y demás normas concordantes.

- La víctima podrá dar su consentimiento informado para los exámenes medicolegales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de estos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios laborales.

9. Consecuencias de las violencias basadas en género y acoso sexual.

La problemática del acoso sexual y las violencias basadas en género en el entorno laboral es una realidad que impacta de manera significativa tanto a la persona afectada como al funcionamiento de la organización. Las consecuencias de estas conductas son evidentes y van más allá de lo laboral, afectando la salud física, mental y emocional de la víctima, así como generando repercusiones en el ambiente laboral y en la reputación de la empresa. En este contexto, es crucial comprender en detalle las consecuencias que el acoso y la violencia de género tienen en el mundo del trabajo, tanto a nivel individual como organizacional.

Consecuencias para la persona afectada

- **Impacto emocional:** El acoso sexual y las violencias basadas en género pueden causar ansiedad, depresión, estrés postraumático y otros trastornos mentales en la persona afectada.
- **Daño psicológico:** Estos comportamientos pueden socavar la autoestima, la confianza en sí misma y la seguridad personal de la persona afectada, afectando su bienestar mental y emocional.
- **Efectos físicos:** El estrés prolongado causado por el acoso sexual y la violencia de género puede manifestarse en problemas de salud física, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño y otros síntomas físicos relacionados con el estrés.
- **Dificultades laborales:** La persona afectada puede experimentar dificultades para concentrarse en el trabajo, ausentarse con frecuencia, tener bajo rendimiento laboral e incluso enfrentar la pérdida de empleo debido al acoso y la violencia.
- **Aislamiento social:** El acoso sexual y las violencias basadas en género pueden llevar a la persona afectada a sentirse aislada, marginada o estigmatizada en el entorno laboral, lo que afecta sus relaciones laborales y sociales.
- **Reducción y desestimación de liderazgos femeninos:** El acoso y la violencia de género suelen dirigirse en gran medida contra las mujeres, esto conduce a la desvalorización de sus habilidades y contribuciones, y a menudo resulta en la reducción de oportunidades de ascenso y reconocimiento profesional.

Consecuencias para la organización:

- **Ambiente laboral tóxico:** La presencia de acoso sexual y violencias basadas en género crea un ambiente laboral tóxico y hostil, afectando la moral, la cohesión y la productividad del equipo de trabajo.
- **Fuga de talento:** Los empleados afectados por el acoso sexual y la violencia de género pueden optar por abandonar la organización en busca de un ambiente laboral más seguro y respetuoso, lo que resulta en la pérdida de talento y experiencia.
- **Reputación de la empresa:** Los casos de acoso sexual y violencias de género pueden dañar la reputación y la imagen de la empresa, afectando su capacidad para atraer y retener a empleados talentosos y clientes.
- **Costos legales y financieros:** Las organizaciones pueden enfrentar costos legales significativos, incluyendo demandas por discriminación o acoso, así como costos financieros asociados con la rotación de personal y la pérdida de productividad.
- **Responsabilidad ética y social:** Las organizaciones tienen la responsabilidad ética y social de garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo y libre de discriminación, por lo que el fracaso en abordar el acoso sexual y las violencias basadas en género puede afectar su credibilidad y compromiso con la equidad de género.

Estas consecuencias resaltan la importancia de implementar políticas, programas y capacitaciones efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual y las violencias basadas en género en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno laboral saludable, respetuoso y equitativo para todos los empleados. Además, es crucial reconocer que estas problemáticas no solo afectan a la persona directamente involucrada, sino que también tienen un impacto significativo en quienes puedan ser testigos o tener conocimiento de la situación.

La ansiedad y el estrés generados por estas experiencias pueden llevar a la necesidad de tomar licencias laborales, abandonar el área de trabajo debido a la incapacidad para enfrentar la situación o incluso resultar en un despido por negarse a tolerar cualquier forma de acoso. Por lo tanto, abordar de manera integral el acoso sexual y las violencias de género en el trabajo no solo beneficia a la persona directamente afectada, sino que contribuye a crear un entorno laboral más seguro, inclusivo y productivo para todos los miembros del equipo.

El aspecto social tiene un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impida el logro de la igualdad, obstaculice y desestime el florecimiento de liderazgos femeninos, y a su vez genera revictimización cuando la violencia sexual es justificada de alguna manera por el

entorno y la sociedad en general. Esto, tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las dependencias o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo.

Según el PNUD y la Unión Europea¹¹, esta problemática es tan grave a nivel mundial que una investigación adelantada en diferentes países del mundo, arrojó que el 52% de las mujeres trabajadoras reportaron haber experimentado alguna forma de acoso o micro agresión y esto constituye una seria barrera a la progresión de carrera y la posibilidad de disminuir la brecha de liderazgo femenino, una de las más prolongadas a nivel mundial.

A su vez, los costos asociados al ausentismo por situaciones de acoso sexual y laboral que asumen las empresas, impactan considerablemente los números de las empresas y organizaciones. Esta misma investigación, informa que en Perú hicieron un estudio que logró establecer que medianas y grandes empresas pierden hasta 70 millones de días laborales por año lo que equivale a una pérdida de valor agregado empresarial del 3,7% del producto interno bruto.

10. Ruta de atención interna.

Patrimonio Natural ha dispuesto una ruta para atender los de violencias basadas en género y acoso sexual:

a) **Paso 1: activación de la ruta.**

Opción escrita: cuando se encuentra involucrado una persona vinculada a la entidad en calidad de víctima o victimario:

Quien se considere víctima o sea testigo de alguna situación victimizante considerada en este protocolo podrá interponer la queja de forma escrita mediante correo electrónico a la dirección: prevencionyatencionvbg@patrimonionatural.org.co o ante cualquier miembro de la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual, quien deberá remitir inmediatamente la información a la especialista en género del proyecto, describiendo las conductas de las que fue o está siendo objeto o de las que fue testigo, indicando la identidad de la persona denunciada y la víctima, cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Opción verbal: en el caso en que se requiera poner en conocimiento de Patrimonio Natural hechos o conductas de acoso de **manera verbal**, la persona que reciba esta petición estará en la obligación de escuchar, orientar e indicar la ruta para radicar a través de los canales de comunicación establecidos.

¹¹ Programa Regional de la Iniciativa Spotlight para América Latina, PNUD, AECID (2021). Empresas libres de violencia: guía práctica para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Segunda Edición, 2021

Opción anónima: en el caso en que se requiera poner en conocimiento de Patrimonio Natural, hechos o conductas de acoso de **manera anónima**, la ruta a seguir es:

- a. **Quien se considere víctima o sea testigo** de un hecho victimizante contra cualquier persona relacionada con Patrimonio Natural, podrá instaurar la queja de forma anónima, a través del espacio de atención PQRSS interno en la [página web](#) o en los correos electrónicos prevencionyatencionvbg@patrimonionatural.org.co indicando el detalle de los elementos probatorios si los tiene, o descripción de los hechos y documento anexo en caso que sea necesario.
 - Indicar en manera de relato el hecho o hechos que se consideren constitutivos como acoso laboral.
 - Cuando se reciban quejas o peticiones anónimas se investigarán a través de la activación de la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual.

b) Quien reciba la queja deberá:

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios del suceso.
- Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.

Si una tercera persona presenta la queja, la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos, y en todo caso, la entidad propenderá por la investigación y trámite de cada denuncia, conservando los principios de este protocolo.

Paso 2: ruta de atención interna.

Información y atención

2.1. En caso de tener relación laboral con Patrimonio Natural: recibida la queja Patrimonio Natural informará a la víctima sobre el apoyo psicológico que le puede brindar a través de su ARL en caso de tener relación laboral. También, en casos de violencias sexuales o físicas, se le informará a la víctima del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución

459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la organización hacia la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

2.2 En caso de no tener relación laboral con Patrimonio Natural: se activará la ruta de atención tanto interna como externa de acuerdo a la necesidad de cada caso.

Medidas de protección: Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre quien denuncia y su presunto agresor al interior de la organización.

Medidas disciplinarias y de justicia: los procedimientos desarrollados por parte de la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual, para este tipo de conductas, serán los previstos en la legislación nacional de acuerdo con cada caso y garantizando a la víctima un proceso transparente.

Además del procedimiento interno de gestión de los casos, en cumplimiento del código del procedimiento penal en su artículo 67, Patrimonio Natural cumplirá con el deber de denunciar “toda persona debe denunciar ante la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio”. Y a su vez, informará a la víctima de las rutas de atención de país y ciudad que están a su disposición por parte de entidades públicas (ver capítulo Rutas de Atención Externas).

Es importante resaltar que de acuerdo con la política de Explotación, Abuso y Acoso Sexual (EAAS) del GCF, los actos de EAAS, así como las represalias contra una víctima de una situación real o presunta de EAAS, que cometan los Individuos Comprendidos¹², constituirán una conducta indebida o un incumplimiento del contrato. Por ende, estarán sujetos a medidas disciplinarias u otras medidas correctivas según corresponda, de acuerdo con los procedimientos, las políticas y las normas pertinentes del GCF.

Educación en Equidad de Género: las personas que se sean denunciadas en el marco de este Protocolo deberán pasar por un proceso de sensibilización y formación en enfoque de género,

¹² La política de EAAS del GCF los define como: “se refiere a los copresidentes de la Junta, los miembros de la Junta, los miembros suplentes, los asesores (cada uno se define en las normas de procedimiento de la Junta del GCF), los oficiales designados por la Junta, los miembros externos y el personal del GCF” pg 3 y añade “Actividad relacionada con el GCF: significa cualquier actividad que sea financiada, administrada o respaldada por el GCF, ya sea con sus propios recursos o los de un tercero, o cualquier actividad que afecte o pueda afectar de manera considerable o de otra manera ser de incumbencia para el GCF”. **En resumen, esto significa que cualquier persona que esté trabajando o esté beneficiada directamente con los proyectos implementados por Patrimonio Natural, está cubierta por este protocolo y debe acogerse a él.**

mientras se surten el resto de actividades de la ruta, esto con el fin de apuntar a estrategias de prevención para que no se repitan los casos a futuro.

Seguimiento y evaluación: además de la remisión y evaluación del caso para las medidas de protección y justicia, se hará un seguimiento de este y finalmente la evaluación del todo el proceso. Esto con el fin de tomar en cuenta lecciones aprendidas que propendan por la optimización continua del proceso.

En caso de falsas denuncias: En nuestro enfoque hacia la prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual, queremos asegurar un ambiente justo y equitativo para todos los involucrados. Reconocemos la importancia de fomentar un entorno donde las denuncias legítimas sean recibidas con seriedad y se tomen las medidas necesarias para su investigación y resolución.

Es crucial destacar que las denuncias falsas y malintencionadas no serán toleradas. En caso de que se compruebe que una denuncia fue falsa y con malas intenciones, se seguirá un proceso en la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual. Este proceso incluirá acciones que la entidad considere pertinentes, de acuerdo con la gravedad del caso y siguiendo las normativas del país.

Es importante señalar que entendemos que no siempre es posible demostrar todas las denuncias, especialmente en casos de violencias basadas en género y acoso sexual. Reconocemos la jurisprudencia del país, como la Sentencia T-025/04 y la Sentencia T-594/06, que resaltan la importancia de evaluar el material probatorio considerando las particularidades de cada situación. En estos casos, se requiere una valoración integral del contexto y las evidencias disponibles, evitando que la carga de la prueba recaiga únicamente en la víctima.

Nuestro objetivo es crear un ambiente donde las denuncias legítimas sean acogidas y atendidas de manera adecuada, mientras se toman medidas para evitar el uso indebido del proceso de denuncia. Esto es fundamental para garantizar la protección de los derechos de todas las personas involucradas y promover un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencias basadas en género y acoso sexual.

Así mismo, y siguiendo con la normatividad nacional, es importante resaltar cómo se entienden y cuáles son sus implicaciones:

Falsa denuncia (Artículo 435 del Código Penal):

Implicaciones penales: El Artículo 435 del Código Penal colombiano establece que "El que, ante la autoridad competente, denunciare o presentare querrela contra persona determinada por delito que aquella sabe que no ha cometido, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años".

Injuria (Artículo 220 del Código Penal):

Implicaciones penales: El Artículo 220 del Código Penal colombiano establece que "El que impute a otro una conducta punible determinada o hechos que puedan dar lugar a investigación por parte de autoridad competente, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Calumnia (Artículo 221 del Código Penal):

Implicaciones penales: El Artículo 221 del Código Penal colombiano establece que "El que impute a otro una conducta punible determinada, en forma directa o mediante la utilización de elementos de juicio conocidos, o la atribución de hechos, que puedan dar lugar a investigación, o la atribución de la responsabilidad de una infracción disciplinaria o de cualquier hecho punible, incurrirá en prisión de uno (1) a cuatro (4) años".

11. Mesa de prevención y atención de violencias basadas en género y acoso sexual patrimonio natural.

Integrantes de la mesa

Esta mesa se encargará de atender los casos que se reporten en el marco de Patrimonio Natural. La Mesa estará integrada por:

- Representante del comité directivo: Subdirectora técnica.
- Coordinadora Jurídica.
- Profesional de Talento Humano.
- Líder de control y acompañamiento interno
- Especialista en Género

Se convocará a los coordinadores de los proyectos y programas, de acuerdo con los casos que se vayan a tratar.

Funciones de la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual

La Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual tiene las siguientes funciones:

- **Labor investigativa:** si bien la normatividad colombiana aclara que no debe recaer en las víctimas todo el trabajo para la obtención de pruebas, y que es común que no en todos los casos de este tipo de violencias se puedan presentar evidencias. Con el fin de documentar los casos de manera suficiente, la mesa buscará, en la medida de lo posible, apoyar la correcta documentación de los casos con las pruebas que haya a disposición y la entrevista

a testigos en caso de que los haya. Esta labor está orientada a facilitarle a las víctimas la creación de expedientes que disminuyan las posibilidades de impunidad en los casos en que se remita a rutas de atención externas.

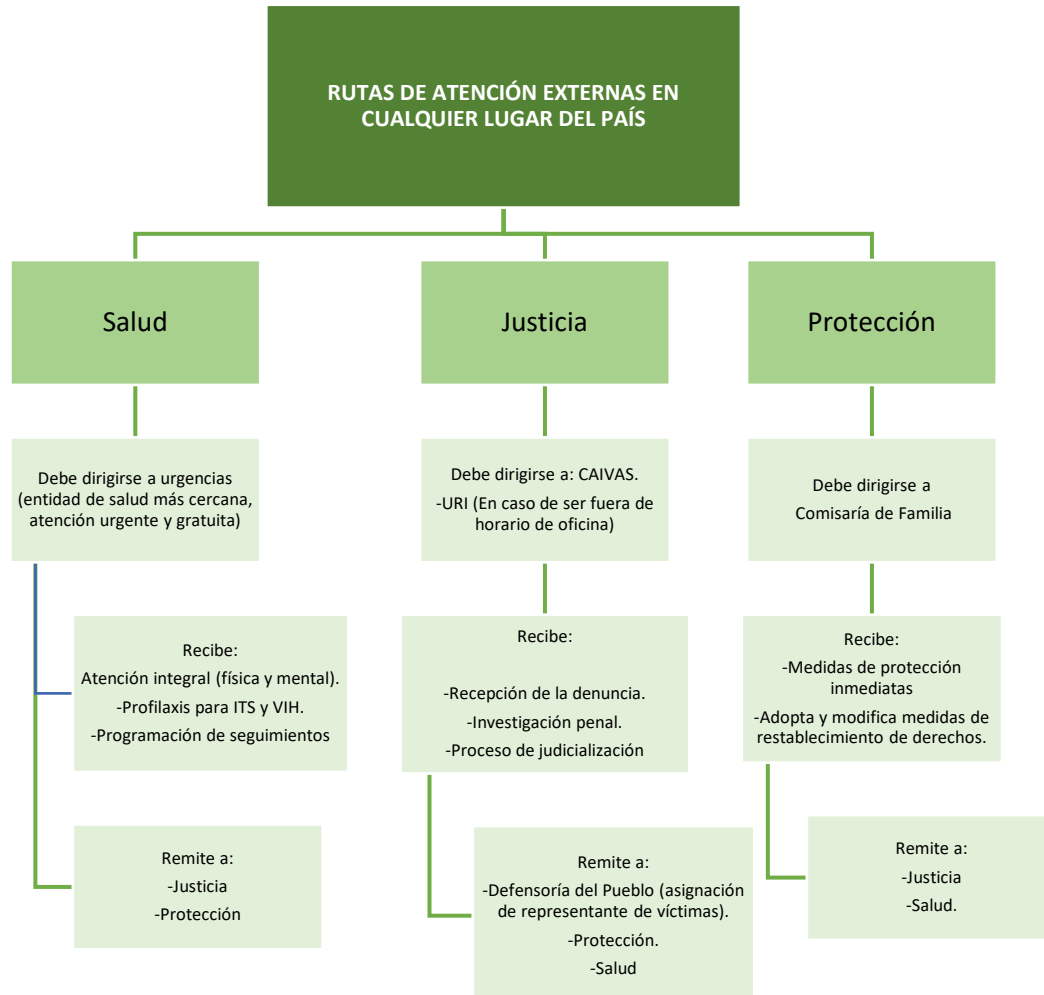
- **Tramitación de Quejas:** Las quejas relacionadas con violencias basadas en género y/o acoso sexual en el ámbito laboral deben ser tramitadas por la Mesa de manera urgente, dentro de un plazo no mayor a un (1) mes. Este proceso debe realizarse conforme a los principios establecidos en este protocolo y concluir cuando se haya eliminado el riesgo y brindado la atención adecuada a la víctima.
- **Sesiones:** la mesa se reunirá para evaluar los casos que sean reportados, siendo su periodicidad a demanda, ya sea para adelantar entrevistas y recopilar información adicional o para deliberar en las decisiones que deba tomar en la aplicación del presente protocolo. La víctima será citada previamente para las sesiones que se considere necesario, teniendo en cuenta que de acuerdo con la normatividad colombiana no se debe exponer a las víctimas a confrontaciones con sus posibles victimarios a no ser que ellas así lo requieran. De cada sesión se levantarán actas detalladas, asegurando un registro completo y preciso del proceso.

Estas funciones están orientadas a la implementación de un enfoque integral y eficiente en la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y acoso sexual, asegurando tanto la protección de las víctimas como la rigurosidad en la investigación y el seguimiento de cada caso.

12. Rutas de atención externas.

Información relacionada: En caso de que las violencias basadas en género se presenten en cualquier parte del territorio nacional, la página <https://www.ellaslibresdeviolencias.com> provee información sobre las rutas de atención de acuerdo con cada tipo de violencias y cada municipio del país.

En caso de violencias contra las mujeres en Bogotá, se podrá consultar el directorio de servicios de la Secretaría de las Mujeres en esta dirección web: <https://daelprimerpaso.sdmujer.gov.co/directorio-servicios.html>.



13. Medidas prevención y sensibilización.

Con el fin de prevenir las eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de género, desde las diferentes instancias involucradas en la implementación del presente protocolo, en Patrimonio Natural se adelantarán las siguientes estrategias:

- Jornadas de divulgación del presente protocolo.
- Campañas educativas y de servicios: capacitaciones en equidad de género dirigidas a todo el personal independiente de su forma de vinculación, lideradas por la dependencia de Talento Humano y Comunicaciones. En estas ocasionalmente, se invitará a la Secretaría de las Mujeres con el fin de socializar oferta de servicios relacionados con la equidad de género y las rutas de atención de la ciudad.
- Transversalización del enfoque de género en los proyectos.

- Capacitación en equidad de género y prevención del acoso sexual para personas que hayan sido denunciadas como posibles agresoras en la entidad. Esto se hará para evitar la reincidencia en el interior de Patrimonio Natural en la sociedad.

Además, se tendrá en cuenta todas y cada una de las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual contempladas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de julio 17 de 2008 proferida por el Ministerio de la Protección Social, en especial a lo que se refiere a la sensibilización sobre acoso sexual y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

En el mismo sentido, se deberá atender las medidas de prevención contempladas en la Resolución 2404 de julio 22 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo, sobre el trabajo interdisciplinario, las responsabilidades, la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la organización.

Igualmente, el área de Salud y Seguridad en el Trabajo deberá atender las acciones contempladas en el artículo 2.2.6.7.3 del Decreto 1072 de mayo 26 de 2015, en especial los numerales 1.12, 1.13, 1.14 y 1.15, sobre la prevención de hechos de acoso sexual, articulación de la ARL en el proceso y en especial sobre la confidencialidad.

Entendiendo que, la naturaleza propia de conductas como el acoso sexual, en particular, en el ámbito laboral, generan cierta dificultad al momento de probar, en un proceso administrativo, disciplinario o judicial, las circunstancias en las cuales este se presentó; le corresponde a la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual, desplegar todas las actuaciones necesarias conducentes a prevenir y sancionar cualquier acción o práctica de violencia contra el personal, y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar este tipo de agresiones.

14. Confidencialidad.

Para el tratamiento adecuado de las quejas relacionadas con conductas constitutivas de acoso sexual y discriminación basada en género en el ámbito laboral, es fundamental que los integrantes de la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual cumplan con las normativas colombianas referentes a la confidencialidad. De acuerdo con la legislación vigente, las empresas tienen la obligación de garantizar la protección de la información relacionada con estos casos, así como de evitar la revictimización de las personas afectadas.

En este sentido, es necesario que los integrantes de la mesa firmen un acuerdo de confidencialidad, el cual tiene como objetivo principal asegurar la entera discreción y resguardo de la información recibida durante el proceso de atención de las quejas. Este acuerdo implica que la información recopilada no debe ser divulgada dentro de la organización, salvo en los casos estrictamente necesarios para el tratamiento de la queja y siempre bajo las medidas de seguridad y confidencialidad establecidas por la ley.

La normatividad colombiana en materia de violencias basadas en género y acoso sexual también enfatiza la importancia de proteger la identidad y la integridad de las personas afectadas, evitando cualquier forma de revictimización durante el proceso de atención y seguimiento de las denuncias. Esto implica que se deben adoptar medidas adecuadas para garantizar que las personas denunciadas no sean objeto de discriminación, represalias o cualquier otra forma de violencia como consecuencia de su denuncia.

15. Seguimiento.

Las acciones de seguimiento serán responsabilidad de la Mesa de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual. Esta mesa deberá llevar a cabo una verificación exhaustiva y continua de la implementación y eficacia de las acciones estipuladas en el presente protocolo. Su objetivo principal es asegurar el bienestar integral de la víctima, proporcionando apoyo y seguimiento constante durante todo el proceso.

Además, la Mesa se encargará de analizar y evaluar de manera sistemática los procedimientos aplicados, identificando áreas de mejora y posibles ajustes que puedan optimizar la respuesta y la prevención en futuros casos. Este análisis incluirá la recopilación de datos, la revisión de incidentes y el seguimiento a las recomendaciones que se hagan a las partes involucradas, garantizando así que las prácticas adoptadas sean siempre las más adecuadas y efectivas.

16. Obligaciones de Patrimonio Natural.

Patrimonio Natural consciente de la problemática actual que generan los actos de acoso sexual y/o de discriminación basada en género los ambientes laborales, se compromete a:

- Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance, abordando cada caso bajo una perspectiva de género.
- Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir acoso sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia de género.
- Implementar acciones de prevención para que estos actos no se repitan en el espacio laboral.
- Promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual y/o violencias basadas en género en el ámbito del trabajo con perspectiva de género y de derechos de las mujeres, fomentando a su vez medidas no solo de atención de casos que ocurran, sino haciendo especial énfasis en la prevención y sensibilización en equidad de género.

Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
1	Rige a partir de su publicación 08 de julio de 2024.	Se crea el documento con el fin de dar orientaciones sobre el cumplimiento del marco normativo vigente.

Anexo 2: Registros de aprobación

Elaboró		Revisó	
Nombre	Diana Isabel Duque Muñoz	Nombre	Maria Cristina Mejía
Cargo	Especialista en Género	Cargo	Coordinadora Jurídica.
Visto Bueno		Aprobación Final	
Nombre:	Hernando Gómez Martínez	Nombre:	Fco. Alberto Galán S.
Cargo:	Coordinador de Operaciones	Cargo:	Director Ejecutivo.
		Nombre:	Inés Cavelier
		Cargo:	Subdirectora Técnica

Anexo 3: marco normativo nacional e internacional

- **Constitución Política de 1991.**
- **Ley 21851 de 1972:** Prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición social.
- **Ley 51 de 1981** (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer): Aborda la discriminación de género.
- **Ley 54 de 1962** (Convenio 100 de la OIT): Sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
- **Ley 22 de 1967** (Convenio 111 de la OIT): Sobre discriminación en el empleo y ocupación.
- **Ley 248 de 1995** (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer): Aborda la violencia contra la mujer.
- **Ley 906 de 2004, artículo 67.** Deber de denunciar. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.

- **Ley 1752 de 2015:** Tipifica actos de discriminación y violencia.

Sobre Violencia y Discriminación

- **Ley 1257 de 2008:** Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres, reconociendo la importancia de abordar la violencia de género en todas sus formas.
- **Ley 1482 de 2011:** Tiene como objetivo prevenir y sancionar actos de discriminación por razones de raza, etnia, género, orientación sexual, religión, opinión política, discapacidad, condición social, entre otras, y promover la igualdad de oportunidades y la inclusión en todos los ámbitos de la vida social.
- **Memorando 21851 de noviembre de 2022 del Ministerio de Trabajo:** Tiene como objetivo establecer directrices y lineamientos para garantizar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, promover relaciones laborales justas y equitativas, y proteger los derechos de los trabajadores en Colombia.
- **Ley 1719 de 2014:** Establece medidas de protección integral contra la violencia de género, incluyendo disposiciones específicas para prevenir y sancionar la violencia basada en el género en todos los ámbitos de la sociedad.
- **Ley 1761 de 2015:** Establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y busca garantizar el ejercicio efectivo de este derecho a través de acciones afirmativas, políticas públicas y estrategias de prevención y protección.
- **Ley 1952 de 2019:** Modifica el código general disciplinario, contribuyendo indirectamente a mejorar la protección de los derechos de las mujeres en casos de violencia y discriminación.
- **Decreto 1376 de 2013** que reglamenta la atención integral a las víctimas de violencias sexuales, y la Política Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.
- **Resolución 459 de 2012** del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.
- **Ley 599 de 2000 Código Penal Colombiano.**

ARTÍCULO 134 A. Adicionado por el art. 3, Ley 1482 de 2011 ACTOS DE DISCRIMINACIÓN. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y

demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 134 B. Adicionado por el art. 4, Ley 1482 de 2011 HOSTIGAMIENTO. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

ARTÍCULO 210A. Adicionado por el art. 29, Ley 1257 de 2008 Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

- **Ley 679 de 2001:** Esta ley combate la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, protegiendo especialmente a las niñas y mujeres jóvenes.
- **Ley 1482 de 2011:** Modifica el Código Penal para establecer disposiciones relacionadas con la violencia y discriminación, contribuyendo indirectamente a la protección de las mujeres contra diversas formas de violencia basada en género.
- **Ley 1496 de 2011:** Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, erradicando formas de discriminación en el ámbito laboral y promoviendo la equidad de género.
- **Ley 1542 de 2012:** Reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal, con impacto potencial en el tratamiento de casos de violencia sexual y de género en el ámbito judicial.
- **Ley 1719 de 2014:** Modifica artículos de leyes anteriores para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente en el contexto del conflicto armado, fortaleciendo los mecanismos para la protección de los derechos de las mujeres.
- **Ley 1761 de 2015:** Crea el delito autónomo de feminicidio, reconociendo y penalizando específicamente los asesinatos de mujeres por razones de género, con el fin de prevenir y sancionar la violencia feminicida.
- **Ley 1952 de 2019:** Expide el código general disciplinario, modificando disposiciones relacionadas con el derecho disciplinario y contribuyendo indirectamente a mejorar la protección de los derechos de las mujeres en casos de violencia y discriminación.

- **Ley 1959 de 2019:** Modifica artículos de leyes anteriores en relación con el delito de violencia intrafamiliar, fortaleciendo las medidas para prevenir y sancionar este tipo de violencia que afecta principalmente a mujeres y niñas.
- **Ley 2094 de 2021:** Reforma la ley 1952 de 2019 y otras disposiciones, con impacto potencial en la eficacia de los mecanismos de protección de los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género.

Normativas Laborales y Protección de Derechos

- **Ley 1010 de 2006:** Esta ley tiene como objeto adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y establecer la regulación para las acciones de promoción y prevención que deberán desarrollarse en los lugares de trabajo.
- **Convenio 190 de la OIT:** Este convenio de la Organización Internacional del Trabajo tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Memorando 21851 de 2022:** Este documento del Ministerio de Trabajo establece directrices y lineamientos para garantizar el cumplimiento de las normas laborales vigentes, promover relaciones laborales justas y equitativas, y proteger los derechos de los trabajadores en Colombia.
- **Sentencia T-140 de 2021:** Esta sentencia aborda la protección de los derechos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género, incluyendo el acoso sexual en el ámbito laboral. Resalta la importancia de adoptar medidas efectivas para prevenir y sancionar las violencias basadas en género, así como garantizar entornos laborales libres de acoso sexual.
- **Sentencia 18-173 de 2022:** Esta sentencia también se centra en la protección de los derechos de las mujeres, especialmente frente a casos de violencia laboral. En particular, aborda el abuso sexual durante una actividad recreacional por fuera de la jornada laboral.
- **Sentencia T-025/04:** Esta sentencia establece que en casos de violencia basada en género, el material probatorio debe evaluarse considerando las particularidades de la situación, especialmente cuando se trata de delitos sexuales como el acoso sexual en el trabajo. La Corte enfatiza la importancia de tomar en cuenta el contexto de desigualdad y vulnerabilidad de las mujeres en estos casos.
- **Sentencia T-594/06:** En esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia enfatiza que la carga de la prueba en casos de acoso sexual en el trabajo no debe recaer únicamente en la víctima.

Se reconoce que las circunstancias de este tipo de violencia hacen difícil para la víctima obtener pruebas contundentes, por lo que se requiere una valoración integral del contexto y las evidencias disponibles.

- **Decreto 1072 de 2015:** Este decreto regula la salud y la seguridad en el trabajo en Colombia. En relación con el acoso sexual y las violencias basadas en género, establece medidas específicas para prevenir y abordar estas situaciones en el ámbito laboral. El **artículo 2.2.4.6.34** del Decreto 1072 de 2015 define el acoso sexual como "toda conducta de naturaleza verbal, no verbal o física de connotación sexual que, como objetivo o resultado, implique la vulneración de la dignidad de la persona en el entorno laboral". Además, el **artículo 2.2.4.6.35** establece que los empleadores deben adoptar medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo.
- **Resolución 2404 de 2019:** Esta resolución, emitida por el Ministerio de Trabajo, establece lineamientos para el trabajo interdisciplinario en el ámbito laboral, define responsabilidades en la evaluación de factores de riesgo psicosocial, promueve la prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en las organizaciones en Colombia.
- **Resolución 2646 de julio 17 de 2008** del Ministerio de la Protección Social de Colombia, artículo 14 de la establece medidas integrales para prevenir y abordar el acoso sexual en el ámbito laboral. Estas incluyen programas de sensibilización y difusión sobre el acoso y sus consecuencias, la implementación de políticas internas de prevención, capacitación regular para empleados, establecimiento de protocolos de actuación para denuncias, y la prohibición de represalias contra denunciantes o participantes en investigaciones, todo ello con el fin de crear ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso sexual.
- **Sentencia 15744 del 17 de mayo de 2001** se establece que el juez laboral tiene la competencia para determinar en juicio si un trabajador ha cometido actos inmorales o delictuosos dentro de sus obligaciones contractuales laborales. Esta competencia se fundamenta en la regulación legal del trabajo y permite al juez laboral evaluar si el trabajador ha violado el contrato laboral debido a tales actos, sin depender de la resolución de un juicio penal ni condicionar su decisión a la existencia de dicho juicio. Esta interpretación implica que, en el ámbito laboral, se suspende temporalmente la presunción de inocencia establecida en la Constitución para fines específicos relacionados con la relación contractual laboral.

Normativas Internacionales

- **Convención sobre Derechos Humanos:** Esta convención es un tratado internacional que establece los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en todo el mundo. Incluye derechos civiles y políticos, así como derechos económicos, sociales y culturales.
- **Convención sobre Derechos de la Niñez:** Este tratado internacional establece los derechos específicos de la niñez, incluyendo el derecho a la vida, la salud, la educación, la protección contra el abuso y la explotación, entre otros.
- **Convención de Belem Do Pará:** acogida por Colombia mediante la Ley 248 de 1995, esta convención es un tratado internacional que tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Establece medidas para proteger los derechos de las mujeres y garantizar su seguridad en todos los ámbitos de la vida. En su **artículo 2º**, la Convención cataloga al acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra la mujer, que se incluye dentro de la violencia física, sexual y psicológica. Esto resalta la importancia de abordar el acoso sexual como un aspecto clave en la lucha contra la violencia de género y en la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Por otro lado, el "Estudio a Fondo Sobre Todas las Formas de Violencia contra la Mujer" realizado en 2006 condena la falta de visibilidad del fenómeno de la violencia contra la mujer, lo cual también abarca el acoso sexual en el trabajo. Esta condena refleja la necesidad de crear conciencia y visibilizar esta forma de violencia para poder abordarla de manera efectiva y garantizar la protección de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

- **Principios de Yogyakarta:** Estos principios son un conjunto de normas internacionales sobre los derechos humanos relacionados con la orientación sexual e identidad de género. Se centran en la protección de los derechos de las personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) y abogan por la eliminación de la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género.

Otros Documentos y Resoluciones

- **Estrategias de Nairobi (1985)** surgidas durante la Década de las Naciones Unidas para la Mujer, son un conjunto de recomendaciones para avanzar en la igualdad de género y combatir la violencia y el acoso sexual en el trabajo. Proponen medidas preventivas, políticas de protección, capacitación, empoderamiento de las mujeres y seguimiento constante para crear entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación, promoviendo así la participación activa de las mujeres en todos los niveles laborales y garantizando el cumplimiento efectivo de sus derechos.

- **Resolución sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato para el Hombre y la Mujer en el Empleo**, del año 1985, se enfoca en promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Establece directrices y principios para garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y trato equitativo en el empleo, abordando así la discriminación de género en el lugar de trabajo y promoviendo entornos laborales más justos y equitativos.
- **Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre el Convenio N° 111 - 1988**: se centra en analizar casos específicos de acoso sexual en el ámbito laboral. Este estudio examina la implementación y el cumplimiento del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual trata sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. El Convenio N° 111 busca eliminar la discriminación en el trabajo y la ocupación, incluyendo la discriminación por motivos de género, y aborda indirectamente el acoso sexual como una forma de discriminación.
- **Reunión Tripartita de Expertos sobre Medidas Especiales de Protección para Mujeres e Igualdad de Oportunidades en el Trato, celebrada en 1989**, se enfocó en la seguridad e higiene laboral en relación con las mujeres trabajadoras. Esta reunión fue importante porque destacó la necesidad de adoptar medidas especiales para proteger a las mujeres en el ámbito laboral y garantizarles igualdad de oportunidades. Uno de los aspectos clave fue la atención a la seguridad y la salud en el trabajo, reconociendo que las mujeres enfrentan desafíos particulares en estos aspectos debido a las condiciones laborales desiguales o discriminatorias a las que pueden estar expuestas. Esta reunión sirvió como plataforma para promover políticas y prácticas que aborden estas cuestiones y mejoren las condiciones laborales de las mujeres.
- **Coloquio Tripartito sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para Hombres y Mujeres en el Empleo de los Países Industrializados, realizado en 1990**, tuvo como objetivo principal promover un ambiente laboral equitativo y justo para hombres y mujeres. Durante este evento, se discutieron y analizaron diversas estrategias y políticas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, así como el trato equitativo de género en el ámbito laboral. Se abordaron temas como la eliminación de la discriminación salarial, el acceso igualitario a puestos de liderazgo y toma de decisiones, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la prevención del acoso laboral y sexual. Este coloquio fue una plataforma importante para impulsar acciones concretas que fomentaran la igualdad de género en el mundo laboral de los países industrializados.
- **Resolución relativa a la Acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras, adoptada en 1991**, se centró en la implementación de acciones específicas para abordar el acoso sexual laboral. Esta resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció la importancia de crear entornos laborales seguros y libres de acoso para las mujeres trabajadoras. Las

acciones propuestas incluyeron la promoción de políticas y normativas internas en las empresas para prevenir y sancionar el acoso sexual, la sensibilización sobre este problema a nivel laboral y la capacitación de empleadores y trabajadores para identificar y enfrentar el acoso sexual en el trabajo. Esta resolución marcó un hito en la lucha por garantizar condiciones laborales dignas y libres de violencia para las mujeres en el ámbito laboral.

- **Recomendación General número 19 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** aborda el acoso sexual como un problema de salud y seguridad en el trabajo. Esta recomendación, emitida en 1992, destaca la importancia de proteger a las mujeres en el entorno laboral garantizando su seguridad y bienestar físico y emocional. Proporciona directrices para prevenir, abordar y sancionar el acoso sexual en el trabajo, reconociendo que este tipo de violencia afecta negativamente la salud y la seguridad de las mujeres, así como su participación plena y efectiva en el ámbito laboral. La Recomendación General número 19 refuerza la necesidad de políticas y medidas efectivas para erradicar el acoso sexual y promover ambientes laborales seguros y libres de discriminación de género.
- **Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995**, es un hito importante en la promoción de la igualdad de género y la eliminación del acoso sexual en el trabajo. Este documento destaca la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral. En particular, la Plataforma de Acción de Beijing enfatiza la necesidad de políticas y medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual en el entorno laboral, reconociendo que esta forma de violencia de género afecta negativamente la seguridad, la salud y el bienestar de las mujeres en el trabajo.