
TÍTULO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

1. OBJETIVO

Prevenir, detectar y atender cualquier situación de acoso sexual laboral en el lugar del trabajo o por motivo de este, con el fin de fortalecer la sana convivencia y preservar la dignidad humana.

2. ALCANCE

Este protocolo está articulado con el Código de Ética Empresarial, el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Convivencia y la Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

Su alcance aplica para todo el personal que tenga interacción directa, relación laboral, contractual o comercial con INCAUCA sin importar su tipo de vinculación (empleados, trabajadores, contratistas, proveedores, aprendices, personal temporal, clientes, otros) y para todo el que actúe como persona natural o jurídica en nombre de INCAUCA

3. DEFINICIONES ASL

La legislación colombiana (Ley 1257 de 2008, que creó el Artículo 210A del Código Penal Colombiano) establece que el acoso sexual es la conducta delictiva que consiste en “aquel 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”.

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

4. ¿QUIÉN PUEDE SER VÍCTIMA DE ASL Y QUIÉN PUEDE ACOSAR?

Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de ASL y éste puede presentarse de inferior jerárquico a superior (ASL ascendente), de superior jerárquico a inferior (ASL descendente), entre

pares jerárquicos, de contratista/cliente/proveedor a empleado y de empleado a contratista/cliente/proveedor.

Adicionalmente, en INCAUCA el ASL puede presentarse de empleado/contratista/cliente/proveedor a estudiante o entre estudiantes de alguna de nuestras escuelas: Incauca Fútbol Club o Escuela Incauca. Los niños, las niñas y los adolescentes están protegidos por la ley 1098 de 2006.

5. ¿CÓMO SE MANIFIESTA EL ASL?

Algunos comportamientos enumerados en el Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS, son:

Acción	Tipo De Acoso			
	Verbal	No Verbal	Físico	Ciberacoso
Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.	X	X		X
Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.	X			X
Bromas sexuales.	X			X
Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.	X			X
Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.		X	X	
Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.			X	
Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.			X	
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.	X			X
Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.	X			X
Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.	X			X

Acción	Tipo De Acoso			
	Verbal	No Verbal	Físico	Ciberacoso
Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.	X			X
Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.			X	X
Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.	X			X
Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.	X			X
Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.	X			X
Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.	X			X
Agresiones físicas de carácter sexual.			X	

6. MITOS ASOCIADOS AL ASL:

- “Los hombres poseen un irresistible instinto sexual”. Falso
- “Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Falso
- “Es normal que se hagan bromas con contenido sexual”. Falso.
- “Las miradas, comentarios o caricias espontáneas no constituyen acoso sexual”. Falso.

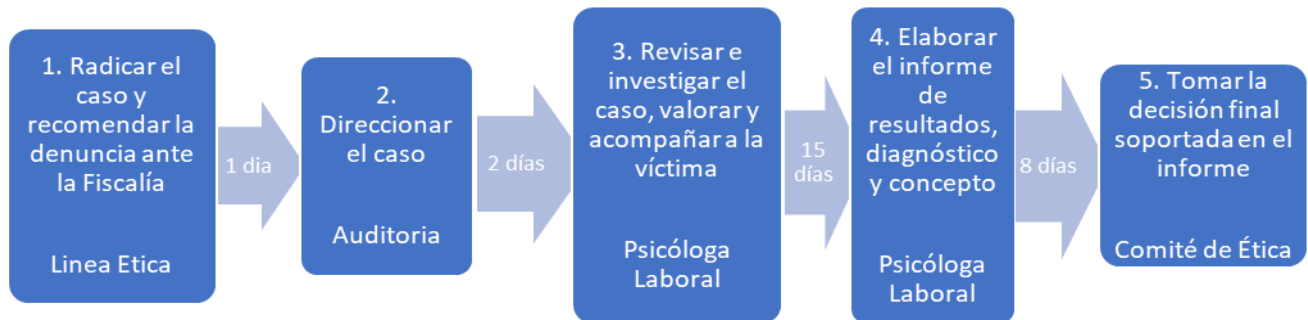
TODA CONDUCTA DE NATURALEZA SEXUAL NO CONSENTIDA Y RECHAZADA ES ACOSO SEXUAL.

7. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ASL

En INCAUCA **NO TOLERAMOS** el acoso sexual. Si usted es víctima o conoce de un caso, debe presentarlo en la Línea Ética y/o recomendarle a la víctima que lo haga:

- Teléfono: 01-8000-180-696. Sirve para llamadas desde el celular
- Correo: agroindustrialOAL@lineatransparencia.com.

El caso de acoso sexual es **CONFIDENCIAL** y la víctima cuenta con **protección y acompañamiento permanente**.

ruta y tiempo de respuesta:**8. ASPECTOS IMPORTANTES PARA TENER EN CUENTA CUANDO SE PRESENTA UN CASO**

- Las personas a cargo de la ruta de atención son idóneas y tienen la formación requerida para orientar a la víctima
- La víctima debe proporcionar información pertinente y veraz, incluyendo pruebas (emails, chats, videos, mensajes, audios entre otros), si las tiene
- Se garantiza absoluta confidencialidad durante todo el proceso
- La ruta de atención se activa de manera ágil y oportuna para resolver el caso en el plazo de 1 mes

9. ¿CÓMO PREVENIR EL ASL?

INCAUCA definirá **estrategias de formación y comunicación permanente**, que cuenten con el acompañamiento de personas expertas, dirigida a todo el talento humano y grupos de interés con el fin de:

- Promover cambios en la cultura laboral que se percibe machista y sexualizada
- Implementar estrategias de prevención de ASL.
- Visibilizar y difundir las diferentes formas de ASL
- Socializar la ruta de atención para casos de ASL.

10. MARCO LEGAL DEL ASL EN COLOMBIA

- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) - OIT
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1010 de 2006
- Proyecto de ley 168 de 2020 (Violencia sexual cibernética)
- Decreto 2663 de 1950
- Ley 1581 de 2012
- Ley 1273 de 2009
- Ley 599 de 2000

Código: 1-PR-21-003

- Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo
- Sentencia T 265 de 2016 de La Corte Constitucional
- Sentencia T140 de 2021 de La Corte Constitucional
- Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia ICBF)

11. ANEXOS

Anexo No. 1: Control de Actualización.

Anexo No. 2: Responsables de la revisión y aprobación del documento.



Código: 1-PR-21-003

Anexo No. 1: Control de Actualización.

Norma: “Protocolo para la prevención, detección y atención del acoso sexual laboral”.

Edición No.	Fecha	Descripción del Cambio
01	2023 – 06 – 28	Primera edición.



Código: 1-PR-21-003

Anexo No. 2: Responsables de la revisión y aprobación del documento.

Aprobado por: Funcionario(s) responsable(s) por decidir si lo escrito en el documento es lo que debe hacerse y por la provisión de los recursos necesarios.

Angélica María Quiroga Estrada
Directora 3 Sostenibilidad

Revisado por: Funcionario(s) responsable(s) por la documentación y/o verificación de que lo escrito en el documento corresponde a la realidad actual o de mejoramiento.

Jose Alejandro Cuervo
Gerente Auditoría Interna