

GUÍA PARA CORTAR EL
HOSTIGAMIENTO
O ACOSO  **SEXUAL**
LABORAL

¿POR QUÉ TE INTERESA ESTA GUÍA?

Dos de cada cinco personas han pasado por alguna experiencia de hostigamiento o acoso sexual laboral en los últimos dos años y la mitad de ellas buscó apoyo en una persona del trabajo. Entonces, lo más probable es que en algún momento de tu vida laboral conozcas a alguien que pase por alguna de estas experiencias.

Hemos diseñado esta guía para que puedas identificar estas situaciones - ya sea si alguien te lo cuenta, si lo ves pasar a tu alrededor o si lo vives como experiencia propia - y cortarlas de la manera que mejor te parezca.

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL?

Quizás conoces una situación que no te parece correcta entre personas de tu trabajo o quizás estás pasando personalmente por una situación que te incomoda, pero no sabes si llamarla hostigamiento o acoso sexual laboral.

□ **Considera lo siguiente:**

El hostigamiento o acoso sexual laboral es una forma de violencia de naturaleza sexual o sexista que se manifiesta en conductas no deseadas por la persona que las recibe y que puede tener un impacto negativo en las condiciones de trabajo.

ES VIOLENCIA PORQUE ES SUSCEPTIBLE DE CAUSAR UN DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO, SEXUAL Y/O ECONÓMICO.



PRIMERO, HABLEMOS DE LO SEXUAL O SEXISTA

Lo sexual es todo aquello que se refiere al sexo o a la sexualidad, sin que tenga que contener literalmente esas dos palabras. Por ejemplo, el envío de fotos íntimas tiene un componente sexual que también encontramos en las invitaciones reiteradas a salir. En ambos ejemplos se trata de situaciones donde se impone la voluntad de una persona, sin respetar la decisión y espacio de la otra persona.

Lo sexista es lo que refuerza estereotipos de género y supone la subordinación de un sexo respecto del otro. Quizás has escuchado expresiones como “Seguro está en sus días” o “Actúa como hombre”, que buscan atribuir ciertas características a un género versus otro.

Suelen ser situaciones normalizadas y justificadas como bromas, sin darnos cuenta del impacto negativo que tienen en nuestra sociedad.

Herramienta o tip:

3 preguntas que te puedes hacer para **identificar una situación** de hostigamiento o acoso sexual laboral:

1. ¿la conducta o comentario tiene contenido que sea explícita o implícitamente sexual y/o está discriminando a alguien por su sexo o género?
2. ¿la conducta o comentario ha recibido un consentimiento libre, específico y entusiasta?
3. ¿la conducta o comentario está causando incomodidad, estrés, ansiedad o algún malestar?

Si la respuesta a estas preguntas es sí, puedes estar ante una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral.

SEGUNDO, HABLEMOS DEL CONSENTIMIENTO

A veces estamos en una situación que nos incomoda, pero no nos sentimos libres de mostrar un rechazo expreso. Es importante saber que las personas podemos mostrar rechazo hacia algo sin decir la palabra “no”. Las respuestas o miradas evasivas, los silencios, y el alejamiento corporal también son muestras de rechazo. Solo el **consentimiento** demuestra si una conducta es bienvenida o no.

El consentimiento debe ser:

- **Informado**, por ejemplo, acepto un almuerzo con mi jefe para avanzar cosas del trabajo, no una cita romántica.
- **Reversible**, que algo haya sido aceptado no significa que no se pueda cambiar de opinión o que ya no se quiera avanzar más.
- **Dado libremente**, sin miedos a represalias, sin presión ni manipulación.
- **Específico**, por ejemplo, acepto un tipo de comunicación, pero no acepto que me toquen o invadan mi espacio físico.
- **Entusiasta**, expresa un deseo real y hay emoción en que suceda.

Herramienta o tip:

Actuemos con empatía y prestemos atención a las señales de un rechazo implícito. Si hay dudas sobre el consentimiento de una persona hacia una conducta, es mejor no insistir.

La pregunta no debería ser si la persona rechaza o no la conducta, sino si muestra su aceptación de alguna manera.

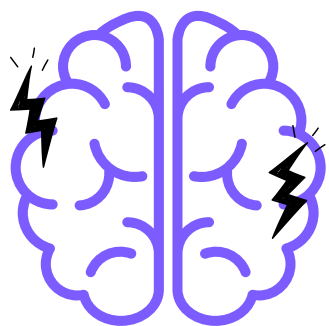
Se necesita cambiar, ¿te dijo que no?

Por ¿te dijo que sí?

TERCERO, HABLEMOS DEL IMPACTO NEGATIVO

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa o es susceptible de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante. Es decir, puede tener un impacto negativo en el bienestar, tanto de las personas que lo sufren, como en el resto del personal.

De las personas que señalaron pasar por situaciones de acoso u hostigamiento sexual laboral en los últimos dos años:



70% sufrió estrés

50% enfrentó problemas para concentrarse

30% disminuyó su rendimiento laboral

20% faltó al trabajo o reuniones de trabajo

3 PREGUNTAS FRECUENTES QUE NOS AYUDAN A IDENTIFICAR SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

1. ¿La situación tiene que pasar varias veces?

No. Un solo acto, dependiendo de su naturaleza, puede dar lugar a un caso de hostigamiento u acoso sexual laboral. Por ejemplo, un tocamiento indebido o una insinuación sexual.

2. ¿De quién pueden provenir estas situaciones?

Pueden provenir de cualquier persona de nuestro centro de trabajo, como, por ejemplo: compañeros/as, superiores, jerárquicos, subordinados/as. Es más, el acoso u hostigamiento sexual también puede provenir de personas de otras empresas con las que interactuamos a raíz de nuestro trabajo. Inclusive, también puede provenir de personas por fuera de la relación laboral, como, por ejemplo: clientes y usuarios/as del servicio que la organización en la que trabajamos brinda.

3. ¿Quiénes están en riesgo de pasar por estas situaciones?

Todas las personas pueden ser hostigadas, sin importar su edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o apariencia física. Sin embargo, las mujeres y personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual son las más afectadas por esta problemática.

SI HAS IDENTIFICADO O ESTÁS PASANDO POR UNA SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL, PUEDES DETENERLA. ES NORMAL QUE TENGAS DUDAS, SIENTAS MIEDO O QUIZÁS VERGÜENZA. ESTAMOS AQUÍ PARA ACOMPAÑARTE.


CORTA EL ACOSO

A fountain pen with a silver nib and a dark grey barrel is positioned vertically on the left side of the page. The background is a light-colored notepad with horizontal lines. The overall color palette is soft, with a gradient from light green at the top to light purple at the bottom.

CORTEMOS EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

Si has identificado una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral, puedes presentar una denuncia en:

Correo – electrónico:

lineasegura@minenergia.gov.co

Nuestro Equipo:

Subdirección de Talento Humano.

Y todos los demás que el Ministerio disponga.

La denuncia activará un procedimiento de investigación para determinar si se trata de un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral y tomar medidas al respecto.

Nuestro equipo está especialmente capacitado para llevar el proceso de manera sensible, confidencial e imparcial.

Herramienta o tip:

3 cosas que puedes hacer cuando **eres testigo de un caso** de hostigamiento o acoso sexual laboral:

- 1.** Crea una distracción: interrumpe o cambia el tema.
- 2.** Confronta: habla con la persona que está realizando los actos (¡cuidado! Algunas veces esta opción puede hacer que la situación escale).
- 3.** Busca ayuda: acude a tu área de talento humano o a los canales oficiales de denuncia.

¿Cuáles son los pasos del procedimiento?

1. Denuncia
2. Investigación
3. Decisión final

Preguntas que se pueden hacer durante la investigación:

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Cuándo y dónde sucedió?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo te ha afectado lo sucedido?

Preguntas que no se deben hacer durante la investigación:

- ¿No será un malentendido?
- ¿Por qué no denunciaste antes?
- ¿Por qué no hiciste algo para detener la situación?

LA DENUNCIA

En la denuncia, solo necesitarás hacer dos cosas:

1. Identificar a la persona denunciada (y a la víctima, en caso seas testigo)

2. Contar los hechos que se van a denunciar.

Nos podrás contar lo que sucedió en la manera que más te acomode verbal o escrita. Para facilitar la investigación, ayudaría mucho que puedas hacer lo siguiente:

- Contar lo sucedido con el mayor detalle posible, idealmente en orden cronológico.
- Pensar en personas que puedan ser testigos y que podrían dar su testimonio.
- Compartir pruebas que acompañen los hechos que has detallado.

IMPORTANTE: TU TESTIMONIO TAMBIÉN CUENTA COMO UNA PRUEBA.

3 PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

1. ¿Qué tipo de pruebas puedo presentar?

Existen múltiples tipos de pruebas y todas son válidas para poder analizar los casos de hostigamiento o acoso sexual. Estas incluyen, pero no se limitan a:

- Declaración de testigos
- Documentos
- Grabaciones
- Correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, conversaciones en redes sociales, y otros.


2. Si no tengo pruebas físicas o tangibles, ¿puedo denunciar?

Para casos de hostigamiento o acoso sexual, la declaración de la persona que está pasando por acoso, si cumple con ciertos requisitos, puede ser suficiente para ser considerada como prueba de lo sucedido.

Por eso es importante que la denuncia sea lo más exacta posible en fechas, lugares, personas, etc. Las pruebas físicas pueden dar fortaleza al caso, pero no son requisito indispensable. Recuerda, no hay casos sin prueba. Solo hay casos más difíciles de probar que otros.

3. Si denuncio, ¿tengo alguna protección?

Sí, buscaremos tomar medidas para proteger y asegurar el bienestar de la persona denunciante durante el proceso. Por ejemplo, rotación de horarios y/o lugar de trabajo.



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

**¡SIGAMOS
CONSTRUYENDO
ESPACIOS LABORALES
SIN ACOSO!**

¡JUNTOS/AS CORTAMOS EL ACOSO!



CORTA EL ACOSO

SI ES PARA **TANTO**