

VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN DESDE LA SST

ESTÁNDARES NORMATIVOS, GESTIÓN DEL RIESGO Y CASOS PARA DECIDIR

PATROCINADORES CESLA









































































Ruta de la sesión

ESTÁNDARES, RIESGO Y CASOS PARA DECIDIR

01

PARTE 1

Estándares normativos

Gestión del riesgo

02

PARTE 2

Preguntas y casos

Mentimeter

TESIS CENTRAL

La violencia y el acoso son riesgos psicosociales y, en algunos casos, físicos



1 ESTÁNDARES NORMATIVOS

Violencia y acoso, VBG, acoso sexual y discriminación



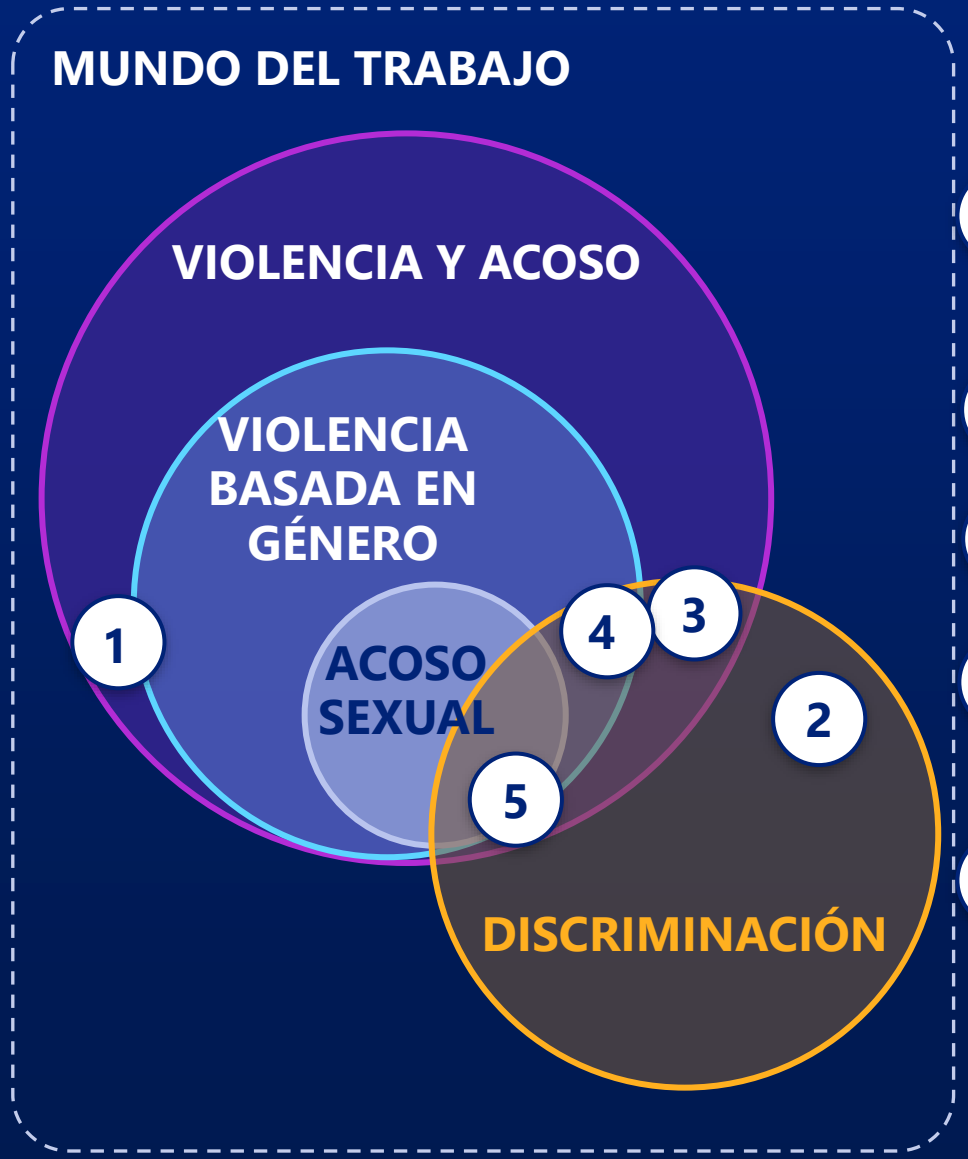
- **VIOLENCIA Y ACOSO.** Es la categoría más amplia: conductas inaceptables en el mundo del trabajo, únicas o repetidas, que buscan intimidar, causar perjuicio o inducir la renuncia.

- **VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.** la conducta se funda en el sexo o el género de la persona.

- **Acoso sexual.** Es una especie de la VBG, de connotación sexual, lasciva o libidinosa.

- **Discriminación.** hostigamiento, odio o exclusión por motivos como el sexo, la raza, la religión, la ideología u otros motivos de discriminación.

UN EJEMPLO EN CADA ZONA



1. Un jefe humilla a gritos a todo su equipo en cada reunión, sin distinción alguna, con el propósito de que se aburran. **Violencia y acoso.**
2. Despido sin justa causa de un trabajador en razón de su situación de salud. **Discriminación sin acoso.**
3. Durante meses, varios compañeros se burlan de la religión de un trabajador para que renuncie. **Acoso discriminatorio.**
4. Una supervisora aparta de los proyectos a una mujer y la humilla públicamente por considerar que la maternidad es incompatible con roles de liderazgo en la empresa. **VBG y discriminación.**
5. Un jefe envía mensajes sexuales a una practicante y condiciona su evaluación a su respuesta positiva. **Acoso sexual**

Trabajo seguro y saludable: principio y derecho fundamental del trabajo

CONVENIO 155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores (SST).

CONVENIO 187: Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional de SST

Aunque Colombia no los ha ratificado, los Convenios 155 y 187 ya la obligan: un trabajo seguro y saludable es un DERECHO FUNDAMENTAL

Convenio 190 de la OIT

C190

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Ley 2528 de 2025

Art. 1	**Concepto:** comportamientos inaceptables, **una sola vez o de manera repetida**, con daño físico, psicológico, sexual o económico.
Art. 3	**Ámbito:** trayectos, comunicaciones digitales, eventos y alojamiento.
Art. 9	**Gestión de SST: riesgos psicosociales**, identificación de peligros y evaluación de riesgos.
Art. 10	**Derecho a alejarse** ante peligro grave e inminente.
Art. 12	**Aplicación:** mediante la **ampliación de las medidas de SST existentes**. **Puente con la SST**

Recomendación 206 de la OIT

La evaluación de riesgos debe considerar los **peligros y riesgos psicosociales**

Tres focos de la evaluación

1. Organización del trabajo y gestión del talento humano
2. Terceros: clientes, usuarios y proveedores
3. Discriminación, abuso de relaciones de poder y estereotipos de género

Sectores más expuestos

- Trabajo nocturno o aislado
- Salud
- Servicios sociales
- Transporte
- Educación

Violencia doméstica dentro de la evaluación de riesgos

Acoso laboral y riesgo psicosocial: la conexión

MEDIDAS PREVENTIVAS · num. 1

1.3 Campañas de prevención

Actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias, para directivos y trabajadores.

1.5 Vigilancia epidemiológica

Seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral con instrumentos validados en el país, con confidencialidad.

1.6 Clima de relaciones

Actividades que fomenten el apoyo social y relaciones sociales positivas en todos los niveles jerárquicos.

MEDIDAS CORRECTIVAS · num. 2

2.1 Intervención en la fuente

Intervención y control de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, con una cultura de no violencia.

2.2 Intervención participativa

Participación de los trabajadores en las estrategias de intervención frente a los factores que generan violencia.

2.3 Reubicación por salud

Traslado a otra dependencia cuando lo recomienden el médico tratante o el Comité de Convivencia.

Res. 2646 de 2008, art. 14 · *Capítulo III: intervención de los factores psicosociales*

Diagnóstico y acción por niveles: Resolución 2764 de 2022

Batería psicosocial

- Ficha de datos generales
- Cuestionarios intralaboral, extralaboral y de estrés
- Análisis de puesto, entrevistas y grupos focales

Niveles de riesgo

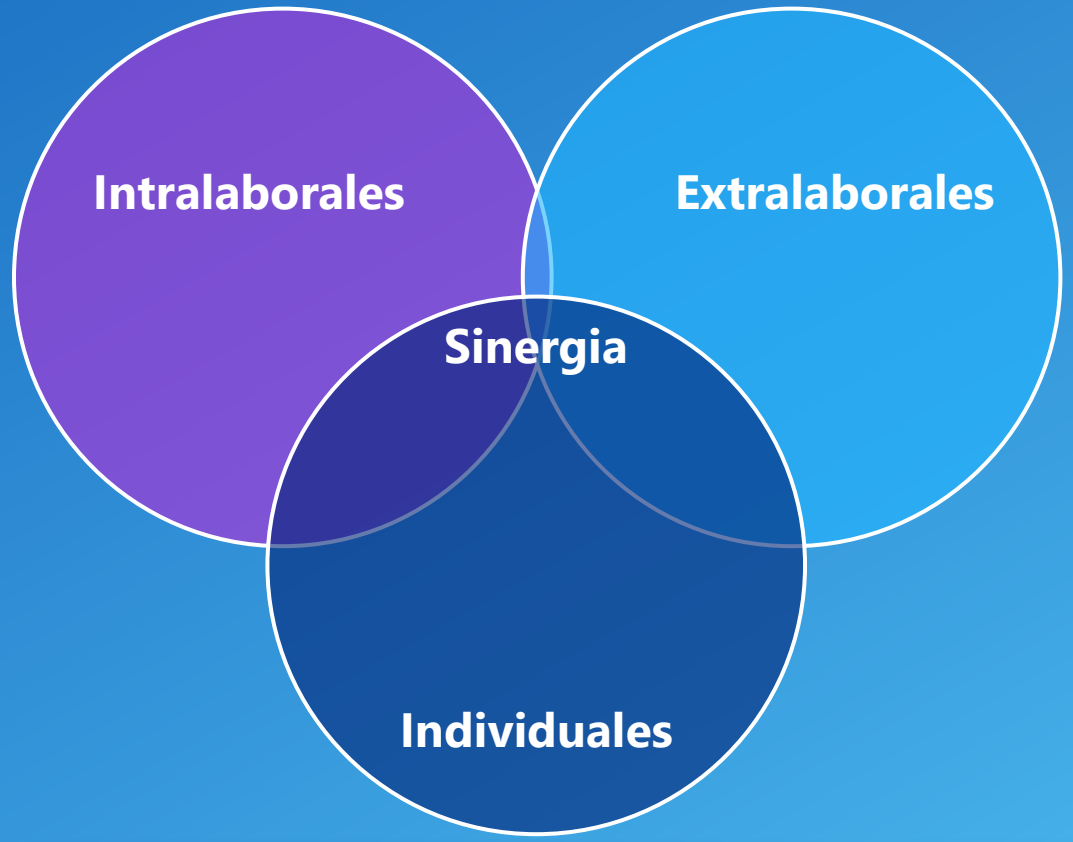
Sin riesgo | **Bajo** | **Medio** | **Alto** | **Muy alto**

Nivel	Evaluación	Intervención
Alto o muy alto	Anual	Inmediata en la fuente, con vigilancia epidemiológica
Medio o bajo	Cada dos años	En la fuente y en el trabajador

¿Matriz actualizada, con violencia, acoso y acoso sexual como peligros identificados y evaluados?

Complejidad y tipología de los riesgos

Sinergia de factores intralaborales, extralaborales e individuales



El peligro tiene origen en **una relación humana**

Tipología por relación con el agresor
(Cal/OSHA, 1995)

Tipo I –riesgo público

Externo

Tipo II – relación comercial

Usuarios y clientes

Tipo III – *worker on worker*

Interno

Tipo IV

Relación personal con la víctima

¿A qué obliga el Decreto 1040 de 2026 en materia de violencia, acoso, VBG, acoso sexual y discriminación?

1

PREVENIR

Antes de que ocurra

- Política y protocolo **participativos**, articulados con el **SG-SST**
- **Reglamento y contratos** informan su existencia
- Campañas y **formación anual** para todo vínculo

2

ATENDER

Al conocer el caso

- Activar la **ruta interna** (comité o instancia designada)
- **Apoyo psicológico, jurídico y médico** con consentimiento
- Solicitar a la **ARL** apoyo emocional y en crisis

3

PROTEGER

Desde la queja

- **Medidas inmediatas** sin exigir prueba previa
- Traslado, teletrabajo o cero contacto: **máx. 5 días hábiles** (acoso sexual)
- **Sin represalias:** despido ineficaz en los **6 meses** siguientes

4

INVESTIGAR

y decidir el caso

- **Debida diligencia** con enfoque de género; sin confrontación en VBG
- **Presunción de discriminación** y carga probatoria flexible
- Decidir con **reparación y no repetición**; informar a la ARL

Seguridad y salud en el trabajo

DECRETO 1040 de 2026	PROYECTO DE MODIFICACIÓN	EFECTO
1 **Articulación** de la política con el SG-SST	**Sin equivalente.**	**¿ELIMINADO?**
2 **Valoración del riesgo psicosocial** del caso e intervención en el SG-SST	**Sin equivalente.**	**¿ELIMINADO?**
3 **Líneas de la ARL** en crisis para toda víctima, sin importar su vínculo	La ARL cumple sus funciones y la atención de la Ley 2365 (acoso sexual)	**RESTRINGIDO**

Seguridad y salud en el trabajo

	DECRETO 1040 de 2026	PROYECTO DE MODIFICACIÓN	EFECTO
4	**Medidas psicosociales** de protección, entre otras organizativas y físicas	Medidas legalmente asignadas, oportunas y proporcionales	RESTRINGIDO
5	**Suspensión de la evaluación** del desempeño con dictamen de la EPS	Salud según su régimen, incluido el de SST, sin suspensión automática	¿ELIMINADO?
6	**Riesgo inminente:** empleadores e inspectores pueden dar órdenes inmediatas	Solo la inspección, con el art. 486 CST y la Ley 1610 de 2013	RESTRINGIDO

2 GESTIÓN ESTRATÉGICA DE CASOS

Algunos casos de violencia y acoso son, en realidad...

Falta de claridad de rol y de funciones

Sobrecarga sin medición objetiva

Estilos de liderazgo deficientes

Percepción de injusticia entre esfuerzo y recompensa

Prevención desde el diseño

- Perfiles de cargo
- Estudios de carga
- Criterios objetivos de evaluación

LA CADENA SILENCIOSA

¿Cómo escala un caso que nadie reporta?

1

Evento inicial sin reporte

El grito, la burla, la descalificación, la agresión

2

Repetición y normalización

3

Síntomas

Ansiedad, alteraciones del sueño, gastritis

4

Consultas, psiquiatría e incapacidades

5

Calificación de origen, estabilidad reforzada, litigio y afectación humana multidimensional

Indicadores y patrones

- Rotación
- Ausentismo e incapacidades psicosociales
- Psicopatologías frecuentes
- Rendimiento
- Clima
- Quejas

Desagregación por

- Sexo
- Área
- Cargo

Pueden existir **patrones** de relevancia epidemiológica

¿Accidente de trabajo o enfermedad laboral?

Accidente de trabajo

Suceso repentino que sobreviene por causa u ocasión del trabajo que genera una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte.

EJEMPLOS

- → Agresión física
- → Asalto
- → Episodio grave de acoso sexual

vs

Enfermedad laboral

La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

EJEMPLOS

- → Maltrato reiterado
- → Sobrecarga crónica
- → Acoso prolongado

Calificación de origen con el protocolo de patologías derivadas del estrés

Ruta 1. Acoso laboral: Comité de convivencia Laboral y SG-SST

1

El Comité de Convivencia Laboral **previene, orienta, concilia y canaliza**. **No determina si hay acoso**

2

Recomendaciones a talento humano y a SST, con **seguimiento periódico.**

Interrelación

3

Informes **trimestrales y anual** con estadísticas, preservando en todo caso la confidencialidad y la naturaleza conciliatoria del Comité

4

Las quejas de acoso podrían ser un **criterio de inclusión** en la vigilancia epidemiológica

Ruta 2. Acoso laboral– COPASST

Promoción y vigilancia de las normas de SST · El COPASST **no tramita quejas** de acoso laboral

1

VIGILAR
El riesgo psicosocial

- El acoso es un **factor de riesgo psicosocial**
- Verificar la **batería psicosocial**
- Analizar resultados y ejecutar **planes de intervención**

Res. 2646/08 y 2764/22

2

PROPONER
Medidas preventivas

- Recomendar **capacitaciones** y **campañas de sana convivencia**
- Ajustar **cargas, turnos y estilos de liderazgo**

Res. 2013 de 1986

3

IDENTIFICAR
Peligros en el trabajo

- Asegurar que la **matriz de peligros** incluya el **riesgo psicosocial**
- Que defina sus **controles**

Decreto 1072 de 2015

4

CANALIZAR
Inquietudes de acoso

- Si un trabajador plantea un caso, **orientarlo hacia el CCL**
- **Sin investigar** el caso **ni conciliar**

Res. 3461 de 2025

5

AUDITAR
Y revisar el SG-SST

- Participar en la **auditoría y revisión** del SG-SST
- Verificar que **funcionen** las medidas preventivas y correctivas

Decreto 1072 de 2015

Lo que NO hace el COPASST

- **No recibe ni tramita** quejas de acoso laboral
- **No concilia** entre las partes
- **No investiga** ni determina si hubo acoso
- **No accede** a datos confidenciales

Ruta 3. Acoso sexual y SST

- **Inmediatas**
- **Proporcionales**
- **Consentidas e informadas**

Medida	Atención y protección	Aporte de la SST
Organizativa	Turnos, teletrabajo, supervisión y tareas	Análisis de puesto y de carga
Física	Adecuación de espacios	Inspección del entorno
Psicosocial	ARL y primeros auxilios psicológicos	Gestión con la ARL y seguimiento
Pedagógica	Campaña del área	Diagnóstico y diseño
Contractual	Traslado y ajuste de vinculación	Condiciones de SST del nuevo puesto

Acoso sexual, también se actúa sobre el ambiente

Ante un acto de presunto acoso sexual

Obligación de la empresa: realizar una campaña inmediata de **acción colectiva** para transformar el ambiente laboral en un espacio libre de violencias

Ley 2365 de 2024, art. 16

¿Qué podría aportar la SST?

- **Diagnóstico del área**
- **Diseño de la intervención**
- **Medición antes y después**

Malas prácticas que deben evitarse



Ignorancia deliberada

La omisión **equivale a tolerancia**, y omitir reportes se multa.
EMPLEADOR



Ganancia secundaria

La protección frente a represalias **exige verificar los hechos**, y la queja temeraria se sanciona. **TRABAJADOR**



Priorizar Diagnóstico técnico, reservado y trazable

- Técnico
- Reservado
- Trazable

El rol de la SST: estratégico, clave y crítico

Con frecuencia, la SST es la primera en identificar **situaciones complejas e incómodas**, incluso dentro de la propia organización.

SU ROL ES

- **Estratégico**
- **Clave**
- **Crítico**

POR ESO ACTÚA CON

1. **Criterios estratégicos:** lee el contexto de la organización antes de actuar
2. **Criterios técnicos:** sustenta cada paso en el diagnóstico y en el estándar normativo
3. **Reconocimiento de la complejidad de cada caso:** ningún caso se resuelve con una fórmula única

PARTE 2

PREGUNTAS Y CASOS

Mentimeter

CASO 1

- **CAMILA** lleva tres años trabajando como analista de facturación.
- Durante los últimos ocho meses, su jefe ha desarrollado un comportamiento cada vez más agresivo con el equipo.
- En las reuniones semanales, cuando encuentra errores o retrasos, eleva la voz, golpea la mesa y lanza carpetas o documentos sobre el escritorio.
- Frente a todos, suele decir frases como: ***"¿Es que aquí nadie sabe hacer bien su trabajo?", "Tengo que hacer todo yo porque ustedes no sirven para esto" o "Si no pueden con el cargo, hay una fila de personas esperando su puesto".***
- Como consecuencia, algunos miembros del equipo evitan participar en las reuniones por temor a ser expuestos.
- El ambiente laboral se ha deteriorado y dos trabajadores han solicitado traslados internos.
- Después de un episodio particularmente tenso en el que el jefe **gritó durante varios minutos** frente a todo el equipo y **golpeó la mesa** mientras cuestionaba la capacidad profesional de varios colaboradores, Camila decide presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral.

Camino A: el COCOLA escucha a las partes, logra compromisos, cierra el caso y no informa a SST.

Camino B: el COCOLA remite recomendaciones a talento humano y a SST.

CASO 2

- **DAVID** trabaja como auxiliar logístico en una bodega con cerca de 100 empleados.
- Desde hace varios meses, sus compañeros **comentan informalmente** que la supervisora del turno nocturno, **GRACIELA**, tiene **comportamientos inapropiados con algunos trabajadores jóvenes** del área.
- En los pasillos se comenta con frecuencia que la supervisora envía mensajes fuera del horario laboral, hace comentarios sobre la apariencia física de algunos trabajadores e insiste en invitarlos a salir.
- Un día, **DAVID** le confiesa a una compañera que la supervisora le ha **hecho insinuaciones repetidas y le ha sugerido que podría ayudarlo a obtener mejores horarios y oportunidades de crecimiento**.
- También le cuenta que ha recibido comentarios incómodos cuando ambos se quedan solos en la bodega.
- Sin embargo, le pide que no informe a nadie porque teme perder su empleo, ser señalado por sus compañeros o que nadie le crea.
- Con el paso de las semanas, otros trabajadores realizan comentarios similares de manera informal.
- Aunque varias personas conocen la situación y perciben que podría haber más víctimas, ninguna se atreve a presentar una queja formal.
- Como consecuencia, la información **nunca llega oficialmente al Comité de Convivencia, a Talento Humano ni al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.**