

Caja de herramientas sobre equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género





El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear

el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres. En particular, las referencias a “trabajadores migrantes” en este informe incluyen a trabajadores y trabajadoras migrantes, excepto cuando se indique lo contrario de forma específica.



Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño

Juanita Vieco Giraldo

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Enán Arrieta Burgos

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)

cesla@andi.com.co

www.andi.com.co

Medellín, Colombia

Noviembre de 2021



Contenido

Aliados CESLA	1
Introducción: sentar las bases desde la equidad	2
1. Lineamientos conceptuales	3
La equidad con enfoque de género	3
Acoso laboral por razones de género	3
2. Consejos para un paso a paso	5
Primer paso: constituya un grupo de trabajo para la promoción de la equidad de género (<i>task force</i>)	5
Segundo paso: diseñe un plan de trabajo	6
Tercer paso: la capacitación como eje transversal	10
Cuarto paso: trabajar de la mano de los trabajadores	11
Quinto paso: la articulación de las áreas y procesos	11
Sexto paso: el paso a paso nunca termina	13
Recursos gráficos	15
Anexo 1. Política para la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso por razones de género	16
Sobre los autores	20

Aliados CESLA



Introducción: sentar las bases desde la equidad

Las violencias de género son un problema que ha tomado mayor visibilidad. Aunque no se trata de un fenómeno reciente, en las últimas décadas el acoso por razones de género ha sido socialmente cuestionado como una práctica que la sociedad, el Estado y las empresas no pueden tolerar. Así, las empresas están apostando por la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso laboral por razones de género con el fin de prevenir y mitigar la discriminación y, en general, vulneración de los derechos de los hombres y mujeres trabajadores.



Si bien las victimizaciones por acoso sexual laboral se han asociado comúnmente a las mujeres, es importante generar conciencia en cuanto a que tanto hombres como mujeres pueden ser

víctimas de una conducta inapropiada. Por tal motivo, para la formulación de una estrategia de prevención del acoso laboral por razones de género, es necesario contar con una política general de equidad de género que refleje el compromiso de la alta dirección y de toda la compañía para que todos los trabajadores, sin distinción de sexo y con las mismas oportunidades, vean respetados sus derechos. Esta política debe ser transversal a las estructuras, procesos y sistemas de gestión de las compañías. Esto como una garantía para lograr que, en el interior de la cultura organizacional, se consolide un ambiente propicio para generar cambios y avances en materia de género.

La política de equidad de género y, en particular, las estrategias de prevención del acoso laboral por razones de género deben estar sustentadas desde el respeto y el relacionamiento adecuado en los ambientes de trabajo. Así, con esta caja de herramientas buscamos impulsar las iniciativas

empresariales orientadas a crear o consolidar una estrategia de espacios de trabajo sanos y libres de violencias por razones de género.

De este modo, desde el CESLA presentamos un conjunto de consejos prácticos para aquellas empresas que están buscando implementar una política de equidad de género que incluye, también, medidas para la prevención de las violencias por razones de género.

De este modo, el presente documento busca ser una guía, conceptual y paso a paso, que les permitirá a las empresas efectuar una estrategia idónea para la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso laboral por razones de género.

1. Lineamientos conceptuales

La equidad con enfoque de género

La equidad con enfoque de género en el ámbito laboral es un mandato ético y jurídico, derivado de la noción de justicia, que implica para las empresas adoptar acciones encaminadas para que todos los trabajadores cuenten con las mismas oportunidades de acceso y desarrollo laboral, de acuerdo con el proyecto de vida que han elegido.

Para más información sobre el enfoque de equidad de género puede consultarse: [Capítulo 1. Cuestiones de género y brechas en la vida familiar y educativa.](#)

Acoso laboral por razones de género

Además de los instrumentos internacionales vinculantes, Colombia cuenta con un marco regulatorio robusto en materia de equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género.

A partir de los referentes normativos, es necesario que las empresas delimiten, claramente, el ámbito conductual, personal, espacial y temporal de los hechos

que se consideran intolerables por constituir prácticas de acoso laboral por razones de género.

En función de su contexto específico y con base en las definiciones normativas, cada empresa tendrá que determinar e ilustrar qué conductas constituyen acoso laboral por razones de género; cuáles son los sujetos activos y pasivos de estas conductas (compañeros de trabajo, trabajadores de superior o inferior jerarquía, etc.); en qué momento (durante el horario de trabajo o, incluso, por fuera del horario laboral) y lugar (en las instalaciones de la empresa o, incluso por fuera de las mismas) se entenderá que se está ante una conducta de esta naturaleza.

Las prácticas que se realizan “con ocasión del trabajo”, “en el ámbito laboral”, que afectan “el normal desarrollo de las funciones de la empresa” o “la convivencia digna y

respetuosa en los entornos de trabajo” pueden considerarse comprendidas dentro de las definiciones e ilustraciones que adopte la empresa.

De acuerdo con los lineamientos constitucionales¹, la empresa, a la hora de adoptar las definiciones e ilustraciones, debe tener en cuenta que: (i) Para que la conducta sea constitutiva de acoso laboral por razones de género debe ser objeto de una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad y la empresa, lo que excluye un reproche subjetivo crítico, moralista o intolerante; (ii.) la conducta debe guardar una relación cercana y suficiente con el desarrollo de la relación de trabajo, de modo que no es deseable imponer normas de conducta y sanciones que se deriven de su incumplimiento frente a comportamientos que hacen parte de la esfera privada del trabajador.

¹ Véase, entre otras, las sentencias C-636 de 2016 y C-931 de 2014 de la Corte Constitucional, donde se analizan problemas jurídicos similares.

Por último, los lineamientos conceptuales que adopte la empresa no solo deben plasmarse en las políticas y procedimientos organizacionales, sino que deben impactar, por ejemplo, el reglamento interno de trabajo y los referentes institucionales en materia de convivencia laboral, seguridad y salud en el trabajo. Esto con el fin de establecer las sanciones y medidas de desvinculación pertinentes según el caso.

Para más información sobre el marco regulatorio y las definiciones más importantes sobre acoso laboral por razones de género puede verse: [Capítulo 4. Acoso laboral y acoso por razones de género.](#)

2. Consejos para un paso a paso

Primer paso: constituya un grupo de trabajo para la promoción de la equidad de género (*task force*)

Las empresas que por primera vez le apuestan a la equidad de género deben comenzar por constituir un grupo de trabajo que se encargue de impulsar esta iniciativa y llevarla a buen puerto. Bien sea que se cree o designe un cargo con estas responsabilidades, es recomendable que las políticas y procedimientos en materia de equidad de género sean orientadas por un grupo de trabajo. Lo ideal es que este grupo cuente con personas que respondan a diversos perfiles y que hagan parte de diferentes áreas de la empresa. En términos ideales, es importante que esta fuerza de trabajo sea liderada por una persona de la alta dirección con responsabilidades concretas en la promoción de la equidad de género en el interior de la compañía. Se sugiere que en el equipo participen delegados de las áreas de gestión humana, sostenibilidad, cultural y/o ética empresarial, innovación y servicios jurídicos. Si lo desea, puede formalizar este grupo de trabajo como un Comité de Equidad de Género, aunque es recomendable que la gestión de estos temas sea asumida por el Comité de Convivencia Laboral y/o

el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Segundo paso: diseñe un plan de trabajo

El plan de trabajo debe comenzar por la formulación de una política en materia de equidad de género, de modo que esta pueda ser analizada y aprobada por la alta dirección. Esta política debe reflejar las declaraciones y los compromisos que están orientados a impactar la cultura organizacional. En el Anexo 1 podrá encontrar un modelo práctico y sencillo de una Política de equidad de género. Este ejemplo debe ser ajustado de acuerdo con el contexto, los intereses y las necesidades de cada empresa.

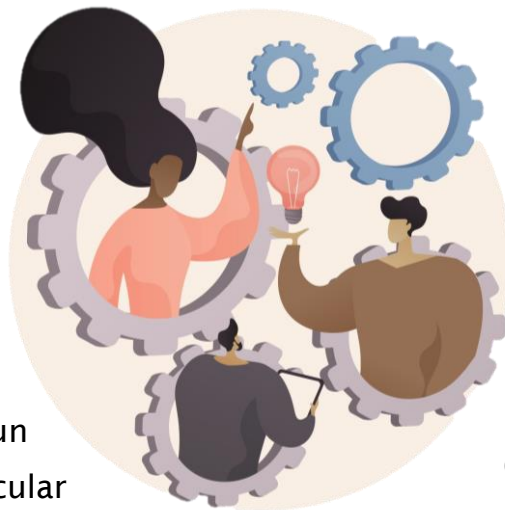
A renglón seguido es fundamental que, en el plan de trabajo a cargo del Comité de Equidad de Género o su equivalente, se detallen las metas, actividades, recursos e indicadores relacionados con la promoción de la equidad de género en la empresa. Algunos indicadores que habitualmente se analizan para

diagnosticar una las metas y líneas de base son:

- a) % de hombres y de mujeres en cargos operativos, tácticos y estratégicos de la compañía.
- b) % de hombres y de mujeres en procesos de selección y contratación, incluyendo la proporción de vinculados y no vinculados.
- c) % de hombres y de mujeres en programas de entrenamiento y crecimiento en el interior de la empresa.
- d) % de hombres y de mujeres en cargos STEM y no STEM.
- e) Brecha (GAP) salarial y prestacional por género y tipo de cargo.
- f) Rangos de edad y relevo generacional por género.
- g) Rangos de antigüedad por género.
- h) Ausentismo por razones vinculadas con la atención de obligaciones familiares, a fin de promover la corresponsabilidad de todos los miembros del hogar.

- i) Indicadores en materia de licencias de maternidad y paternidad, así como el periodo de lactancia.
- j) Ausentismo por hechos relacionados con violencias basadas en género.
- k) Indicadores de percepción, obtenidos a través de encuestas, entrevistas o grupos focales, sobre cargas de trabajo y oportunidades paritarias de acceso y desarrollo en la empresa.
- l) Estructuras familiares y variables demográficas.

El diseño de un plan de trabajo no es un fin en sí mismo, sino, por el contrario, un medio para articular la planeación y la acción.



Planeación

Entre otras, las actividades más importantes de planeación son:

1. Describir los riesgos en contra de la equidad de género y, en general, las prácticas constitutivas de acoso por razones de género.
2. Evaluar la probabilidad de ocurrencia y los impactos negativos de dichos riesgos (*risk assessment*).
3. Identificar, evaluar y documentar las medidas, reales y potenciales, de prevención y mitigación de los riesgos en contra de la equidad de género.
4. Valorar el efecto de las medidas de prevención y mitigación existentes (controles) sobre los riesgos en contra de la equidad de género.
5. Monitorear e identificar oportunidades de mejora en la gestión de la equidad de género en la empresa.

Acción

Además de la planeación, es necesario que la compañía adelante acciones concretas, a corto plazo, orientadas a promover ambientes de trabajo seguros y saludables en materia de equidad de género. Para ello es aconsejable:

1. Definir qué se entiende y cuáles son los compromisos de la empresa en materia de equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género. Para ello se recomienda hacer uso de las definiciones contenidas en el marco regulatorio nacional e internacional, conectándose de acuerdo con el contexto de cada organización.
2. Identificar las conductas actuales constitutivas de acoso laboral por razones de género, detener su desarrollo, prevenir sus causas y mitigar sus efectos.
3. Fomentar en todos los empleados el buen trato y el respeto, principalmente enfocado en promover un lenguaje acorde con el ambiente laboral.
4. Implementar e informar la existencia de mecanismos de denuncias, como lo son, por ejemplo, los buzones de quejas y sugerencias, las líneas de ética y transparencia, el diálogo directo con los encargados de adoptar controles y correctivos, entre otros.
5. Capacitar al comité de convivencia en temas relacionados con la equidad de género y el acoso laboral por razones de género, para que, si se presenta una denuncia, los miembros del comité tengan la claridad sobre cómo proceder y qué tratamiento darle a la investigación, al acusado y a la víctima, garantizando la no revictimización;
6. Realizar un programa de capacitación con todos los empleados de la compañía respecto de las condiciones

necesarias para un entorno laboral protector y libre de violencias por razones de género.

7. Implementar una estrategia de acompañamiento a las víctimas de acoso laboral por razones de género y seguimiento a los casos. Este acompañamiento debe darse desde el momento en que la empresa tiene conocimiento de los hechos, pasando por la adopción de controles y correctivos e, incluso, de ser necesario, con posterioridad a ello. La empresa, de acuerdo con sus capacidades y necesidades, puede valorar la implementación de estrategias de primeros auxilios psicológicos, acompañamiento psicosocial por parte del personal interno y acompañamiento jurídico. En todo caso, de acuerdo con la naturaleza e impacto de los hechos objeto de reproche, la empresa debe hacerle saber a la presunta víctima de un acoso laboral por razones de género que es su derecho acudir a las autoridades

estatales competentes y a las entidades que hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral.

8. Divulgar las políticas y procedimientos para la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso laboral por razones de género. Esto no debe entenderse en perjuicio de la garantía de confidencialidad relacionada con el tratamiento de los casos particulares.
9. Adoptar controles y correctivos oportunos y proporcionales a la naturaleza e impacto de las conductas que atenten contra la equidad de género.
10. Adoptar estrategias de comunicación incluyente o neutra.
11. Promover campañas de sensibilización en contra de los estereotipos culturales, sesgos conscientes e inconscientes y, en especial, en lo que concierne a los roles de hombres y mujeres

en las tareas domésticas. Es importante que la empresa promueva la corresponsabilidad en las obligaciones familiares de sus trabajadores, procurando la armonización y el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.

Tercer paso: la capacitación como eje transversal

Las empresas que han implementado una política de prevención del acoso laboral por razones de género identifican que la capacitación de los trabajadores es una buena estrategia para prevenir estas prácticas.

Ampliando el enfoque hacia la equidad de género en general, las capacitaciones deben estar dirigidas a todos los trabajadores, entre grupos de interés, y deben tener como objetivo clarificar qué se constituye como acoso laboral por razones de género y qué no. A su vez, se debe enfatizar en los canales que la empresa tiene disponibles para las respectivas



denuncias. Igualmente, la capacitación debe incluir herramientas prácticas para promover entornos seguros y saludables frente a las violencias de género en el ámbito del trabajo, enfatizando en los compromisos éticos, legales y de sostenibilidad empresarial.

La capacitación es un eje transversal a toda política de equidad de género y prevención del acoso por razones de género porque es una forma de comunicar el compromiso de la empresa con la sana convivencia, el interés por el bienestar de sus empleados y la promoción de entornos basados en

el respeto y la confianza. Este punto es muy relevante, puesto que un gran número de casos que van en contra de la equidad de género no son denunciados por miedo a represalias. Por tanto, instaurar un referente desde la cultura organizacional de respeto y de cero tolerancias a conductas de acoso, abuso y discriminación es el mecanismo adecuado para la transformación y consolidación de

una cultura organizacional coherente con el respeto de los derechos humanos de todos los trabajadores.

Los programas de entrenamiento, finalmente, deben contemplar espacios especiales de formación para las personas encargadas de recibir y tramitar las denuncias de acoso laboral por razones de género, particularmente con el objetivo de brindar un adecuado acompañamiento y seguimiento a las víctimas. Es necesario que en el tratamiento de los casos los órganos competentes, como lo son, por ejemplo, el Comité de Convivencia Laboral, las áreas de gestión humana o de servicios jurídicos, el Comité de Ética —en caso de que exista—; garanticen la toma de decisiones oportunas, imparciales y objetivas, respetuosas del debido proceso y la no revictimización. Juzgamientos y comentarios que puedan revictimizar o acusar a una persona sin tener las pruebas suficientes deben ser evitados.

Cuarto paso: trabajar de la mano de los trabajadores

Los empleados son la principal fuente de información sobre el clima laboral y el entorno de trabajo. Contar con su voz y participación, bien sea directamente y/o a través de las organizaciones que los representen, es fundamental para conocer el comportamiento de los indicadores relacionados con la equidad de género.

En las políticas y procedimientos que la empresa desarrolle para una adecuada gestión de la equidad de género deben identificarse los derechos y deberes de los trabajadores, así como los roles y las responsabilidades específicas de los órganos existentes en la empresa.

En particular, es importante establecer un compromiso a cargo de todos los colaboradores de la empresa sobre la denuncia de casos de acoso laboral por razones de género.

Quinto paso: la articulación de las áreas y procesos

En la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso por razones de género participan distintas áreas y procesos en el interior de una compañía. Para garantizar la eficiencia y operatividad de las intervenciones es indispensable articular todos los esfuerzos institucionales.

Los programas de bienestar laboral y clima organizacional deben desarrollar acciones concretas enmarcadas en la política de equidad de género de la compañía.

Las iniciativas de innovación y transformación organizacional deberían considerar los indicadores de equidad de género como referentes que guíen la evolución y el futuro de la empresa.

Las áreas de auditoría, cumplimiento, servicios legales y corporativos, así como en general todas las dependencias encargadas de la gestión y aseguramiento de los riesgos, podrían valorar la necesidad de enmarcar la política de equidad de género dentro de los lineamientos institucionales sobre

el respeto de los derechos humanos y la observancia del marco regulatorio. El Comité de Ética, en caso de que exista, puede priorizar en su plan de trabajo el enfoque de equidad de género.

De otro lado, se recomienda correlacionar medidas de prevención e indicadores específicos de violencias de género, sobre todo en materia de riesgo psicosocial, en el marco de los programas de gestión del ausentismo y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el SG-SST deben tenerse en cuenta, especialmente, las necesidades de las trabajadoras mujeres, sobre todo en lo relativo al uso de elementos de protección personal (EPP). No debe perderse de vista que las violencias de género pueden analizarse desde la perspectiva epidemiológica y de salud pública.

Igualmente, las áreas de gestión humana deben garantizar el cumplimiento de los lineamientos institucionales sobre equidad de

género en caso de incumplimiento por parte de los trabajadores. Para ello, deben declararse obligaciones y deberes específicos de los trabajadores en esta materia. Dependiendo de la naturaleza e impacto del incumplimiento deben adoptarse decisiones proporcionales. Estas decisiones, en ejercicio del *ius variandi* y de la potestad subordinante que facultan al empleador, pueden ir desde traslados de cargo, terminaciones contractuales con o sin justa causa, sanciones disciplinarias y acciones de mejora.

Los hechos que, por su naturaleza e impacto, sean susceptibles de acciones de mejora, deben ser atendidos a través de los protocolos de actuación definidos por el Comité de Convivencia Laboral. Para obtener mayor detalle consulte: [Capítulo 4. Acoso laboral y acoso por razones de género.](#)

Sexto paso: el paso a paso nunca termina

No hay una fórmula única que garantice la correcta puesta en

marcha de la política de equidad de género en una organización. Tampoco existen recetas que garanticen que la empresa sea un entorno seguro frente a las violencias de género. Por el contrario, nadie mejor que la misma empresa, atendiendo sus propios intereses, necesidades y capacidades, puede evaluar la efectividad de las políticas de equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género.

En este sentido, no existe ningún paso a paso que pueda considerarse definitivo. Por ende, la empresa debe estar siempre dispuesta a revisar y a reajustar las políticas y procedimientos tan pronto advierta que su puesta práctica no arroja los resultados esperados.

Las auditorías internas y externas pueden ser útiles para identificar logros, brechas y oportunidades de mejora.



Referencias

- Bavaria S.A. (2021). Política global contra el acoso y la discriminación.
- Equipares. (2015). Manual del Sistema de Gestión de Igualdad de Género: http://americ latinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/MANUAL_DE_IMPLEMENTACION_DEL_SGIG_Junio_2015.pdf
- Grupo Enel. (2019). Política no. 283: Acoso laboral y sexual.
- Grupo Bancolombia. (2020). Equidad, Diversidad e Inclusión con nuestros empleados: promovemos el respeto, valoramos la diferencia: <https://www.grupobancolombia.com/wps/wcm/connect/2acaea20-168c-4f48-a338-d78785f71661/Diversidad+e+Inclusi%C3%B3n+en+nuestros+empleados+enfoque+de+g%C3%A9nero.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nGM7m7e>
- OIT. (s.f.). OIT. Obtenido de Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento o acoso sexual: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Acoso sexual en el lugar de trabajo. Recuperado el agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Universidad Eafit. (2021). Protocolo para la equidad de género y la sexualidad diversa en la Universidad Eafit.
- Universidad Externado de Colombia. (2019). Protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la Universidad Externado de Colombia.
- Universidad Pontificia Bolivariana. (2020). Protocolo de atención integral de víctimas de violencia sexual.

Recursos gráficos

Icono	Autor	Atribución	Incorporado en página #
	Budhablog	https://budhablog.com/jessica-jesse/2019/3/25/the-little-ness-of-great-things	
	Freepik	https://www.freepik.es/vector-gratis/equipo-negocios-armando-rompecabezas-aislado-ilustracion-vectorial-plana-socios-dibujos-animados-que-trabajan-conexion-concepto-trabajo-equipo-asociacion-cooperacion_10606197.htm?query=rompecabezas	Portada
	Pngtree	Negocio png de .pngtree.com/	2
	Creativemark	https://creativemarket.com/Vige/6159809-100-IT-business-vector-illustrations?u=Vige&epik=djOyJnU9SnNfRmFPWDB2TzR3VI92aUxIQ3gRXVkt21tSE5yOUMmcD0wJm49WmRyeG1FcGU3QTk4VlhSdU1HSFJFdyZ0PUFBQUFBROZSN2o4#fullscreen	7
	Freepik	https://www.freepik.es/vector-gratis/mujer-ilustrada-megafono-gritando_7259739.htm	10
	Storyset	https://storyset.com/illustration/processing/plana?epik=djOyJnU9VlU3U21OZDI4dFk2Q09DaFl1THg1UmZzcEd3TkluSVlmcD0wJm49Q0ZmOEwtbDIVWkxoMWNWMW5zSC13QSZ0PUFBQUFBROZTR3dV#default&hide=&hide=false	13

Anexo 1. Política para la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso por razones de género

[Nombre de la Empresa] entiende la equidad de género como mandato ético y jurídico, derivado de la noción de justicia y del respeto por los derechos humanos, que implica adoptar acciones encaminadas para que todos los colaboradores cuenten con las mismas oportunidades de acceso y desarrollo laboral, de acuerdo con el proyecto de vida que han elegido.

Alcance

Los lineamientos contenidos en esta Política, así como en sus desarrollos complementarios, aplican en todas las sedes, procesos y áreas de [Nombre de la Empresa], respecto de sus colaboradores y demás partes interesadas.

1. Acceso al empleo

En los procesos de reclutamiento y selección, [Nombre de la Empresa] garantiza condiciones objetivas para que la contratación del personal se base en las necesidades de la compañía y en los conocimientos, capacidades, competencias e intereses del aspirante, sin ninguna distinción por motivo de sexo, género u orientación sexual. En aquellos procesos que cuenten con una baja representación de mujeres, [Nombre de la Empresa] podrá establecer acciones afirmativas para promover la vinculación de estas.

2. Desarrollo laboral

El esquema de remuneraciones en [Nombre de la Empresa] atenderá al principio de “remuneración igual por trabajo de igual valor”, sin ninguna distinción basada en razones de sexo, género u orientación sexual.

Para la promoción del crecimiento laboral de sus colaboradores, [Nombre de la Empresa] garantiza que todos sus colaboradores, sin distinción alguna por motivo de sexo, género u orientación sexual, cuentan con las mismas oportunidades de participación en los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y formación orientados a potencializar las competencias y habilidades requeridas por la compañía.

Los traslados, ascensos y promociones en [Nombre de la Empresa] responderán a las necesidades de la empresa y a los logros y competencias de sus trabajadores, los cuales serán valorados objetivamente. En aquellas áreas y cargos que cuenten con una baja representación de mujeres, [Nombre de la Empresa] podrá establecer acciones afirmativas para promover la selección de estas.

3. Cultura organizacional y ambiente laboral

[Nombre de la Empresa] se compromete a que todas las decisiones relacionadas con la implementación de la presente Política se tomen sin consideración a sesgos o estereotipos culturales asociados con los roles de género. Asimismo, en el ámbito de sus responsabilidades, [Nombre de la Empresa] se compromete a fortalecer el liderazgo de las mujeres en la sociedad y a incentivar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de todos sus colaboradores.

[Nombre de la Empresa] reconoce y respeta los derechos de las mujeres relacionados con la maternidad. Se promoverá la corresponsabilidad en las tareas domésticas entre los colaboradores que desempeñen roles paternos.

[Nombre de la Empresa] desarrollará capacitaciones y estrategias de comunicación para la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso laboral por razones de género entre sus grupos de interés.

[Nombre de la Empresa] velará por que las comunicaciones con sus grupos de interés estén exentas de expresiones discriminatorias, promoviendo el lenguaje neutral o incluyente.

[Nombre de la Empresa] promoverá la consolidación de ambientes de trabajo seguros y saludables para todos sus colaboradores, buscando prevenir las violencias y tratos discriminatorios.

4. Rechazo del acoso laboral por razones de género

Se prohíbe cualquier conducta que atente en contra de la dignidad de las personas y, en particular, las violencias o discriminaciones basadas en el sexo, género u orientación sexual de las personas. En consecuencia, [Nombre de la Empresa] manifiesta su rechazo a toda forma de acoso laboral y, en especial, al acoso laboral por razones de género. Se entiende por acoso laboral por razones de género toda conducta persistente y demostrable, realizada con ocasión de la relación de trabajo, que atente en contra de la dignidad de un trabajador, por motivos de su sexo, género u orientación sexual. Para determinar si una conducta es constitutiva de acoso laboral por razones de género se aplicarán los criterios establecidos en la Ley 1010 de 2006. [Nombre

de la Empresa] adelantará acciones encaminadas a la prevención de estas prácticas y a la mitigación de sus efectos.

5. Responsabilidades

El conocimiento y cumplimiento de la Política de equidad de género y prevención del acoso laboral por razones de género atañe a todos los grupos de interés de [Nombre de la Empresa]. La implementación de esta Política será liderada por [Nombre del Área u Órgano encargado, por ejemplo: Gestión Humana, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Género, Comité de Ética, etc], que será responsable de evaluar la necesidad de: (i.) establecer indicadores y metas para hacer efectiva la equidad de género en la empresa; (ii.) diseñar y poner en marcha acciones orientadas hacia la reducción de las brechas en materia de equidad de género y (iii.) hacer seguimiento a la implementación de la presente Política y proponer los ajustes que sean necesarios.

Sobre los autores



Camilo Fernández Londoño

Economista de la Universidad EAFIT y Magíster en Economía Aplicada de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.

Catalina Sepúlveda Zea

Socióloga de la Universidad de Antioquia y Magíster en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juanita Vieco Giraldo

Abogada de la Universidad EAFIT, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juliana Restrepo Zuleta

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla, España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social