

GUÍA BÁSICA

PARA CONSTRUIR UN PROTOCOLO CONTRA EL
ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS LABORALES



GUÍA BÁSICA

PARA CONSTRUIR UN PROTOCOLO CONTRA
EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS LABORALES

© ONU Venezuela 2022

Elaboración del contenido

María Álvarez

Colaboradores

Dana Barón

Maryari Contreras

Johanna Cruz Herrera

Paula González

Alexis Masciarelli

Natalia De Paz Garmendia

Alejandro Pérez Moreno

Luzmely Rey

La presente guía ha sido elaborada en el marco de la iniciativa de la Comunidad de Empresas WEPs Venezuela.

Las opiniones recogidas en la guía no reflejan posturas oficiales de la Organización de Naciones Unidas.

¿Trabajas en recursos humanos o diriges una empresa o una ONG?

¿Quieres prevenir, responder y sancionar el acoso sexual en tu entorno laboral?

Para lograrlo es indispensable tener un protocolo de atención.

En esta guía te damos algunas claves para construir un protocolo que promueva un ambiente libre de acoso sexual.



GUÍA BÁSICA

PARA CONSTRUIR UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS LABORALES

ÍNDICE

Introducción	1
¿Por qué es importante tener protocolos contra la violencia y el acoso sexual en espacios laborales?	2
Mínimos para elaborar un protocolo antiacoso	4
Paso a paso para elaborar un protocolo	7
Test de evaluación para protocolos de prevención de acoso sexual	8
¿Quiéres saber más?	9

INTRODUCCIÓN

En el año 2015 se aprobó en el seno de la Organización de las Naciones Unidas una agenda ambiciosa para promover acciones enfocadas en la sostenibilidad, la Agenda 2030 junto con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcaban una ruta clara para los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado, y la comunidad en general, para avanzar conjuntamente en la senda del desarrollo y con la promesa de no dejar a nadie atrás.

En el marco de las contribuciones orientadas al cumplimiento de los ODS, el sector privado tiene, por una parte, la posibilidad de contribuir al avance de la agenda de igualdad de género a través de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), y, por otro lado, transformando sus operaciones a lo largo de la cadena de valor, de los productos y servicios que ofrecen, y en las comunidades donde tienen influencia y desarrollan su negocio, todo ello con enfoque de género.

Dentro de esta iniciativa, empresas y organizaciones privadas son invitadas a tomar acciones concretas y de impacto, en su ámbito corporativo, en el mercado y en la comunidad, mediante estrategias conjuntas, partiendo de sus acciones propias y de responsabilidad social empresarial.

Al unirse a la comunidad de los WEPs, las empresas manifiestan su compromiso con la agenda en los niveles más altos de y se comprometen a trabajar en el fomento de prácticas comerciales que empoderen a las mujeres.

Esta guía está enfocada en la prevención y la respuesta al acoso sexual en el lugar de trabajo. Pese al reconocimiento global del impacto de este problema y el compromiso de luchar contra el mismo, el acoso sexual continúa siendo un problema generalizado que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, aunque no solo a ellas, en todos los puestos de trabajos y sectores en todo el mundo.

La Guía Básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales, nace de una necesidad identificada por la comunidad WEPs en Venezuela, y se concibe como un documento vivo, que se actualizará periódicamente con las experiencias de las empresas adheridas a los WEPs, organizaciones no gubernamentales y otras entidades.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER PROTOCOLOS CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS LABORALES?



Para entender el acoso en los espacios laborales, es necesario partir de los siguientes cuatro elementos fundamentales:

1. El acoso sexual es una forma de violencia que los empleadores no pueden seguir ignorando.
2. El protocolo es una hoja de ruta para que los empleadores tengan las herramientas para reaccionar cuando ocurren casos de acoso y violencia que involucren a sus trabajadores y trabajadoras.
3. El protocolo también es una manera de prevenir que ocurran esos casos.
4. Las entidades privadas tienen obligaciones legales y éticas con la protección y la prevención de la violencia de género.

MARCO LEGAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN VENEZUELA

La normativa que gira en torno a la protección de los derechos a la mujer en Venezuela la podemos ubicar principalmente en el instrumento jurídico denominado "Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia", cuya última reforma data de diciembre de 2021.

Esta Ley establece en su artículo 18 que la violencia comprende "(...) todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado (...)".

Dentro de este marco conceptual, la Ley establece una serie de delitos y sanciones en relación con las distintas manifestaciones de violencia contra la mujer que están contemplados en la misma normativa.

Esas manifestaciones de violencia, incluyen entre otras: Violencia psicológica, acoso u hostigamiento, Amenaza, Violencia física, Violencia sexual, Acoso sexual, Violencia laboral, Violencia institucional, Violencia informática y Femicidio (1).

Dentro de las garantías previstas en el artículo 6 de la Ley, se establece que en el ámbito laboral, las mujeres víctima de violencia tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral, entre otros aspectos.

La figura del acoso también se encuentra prevista en la normativa venezolana, en el cual podemos conseguir contemplados el acoso laboral y acoso sexual de forma general. En ese sentido, cada uno es definido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), de la siguiente manera:

Artículo 164: Acoso Laboral.

"Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora; o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia".

Artículo 165: Acoso Sexual.

“Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo. Entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo. Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia”.

Por su parte, la normativa laboral establece que las actividades laborales se deben llevar a cabo en condiciones dignas y seguras, en un ambiente donde se garantice a los trabajadores la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

En estos casos, el patrono que incurra en acoso laboral o acoso sexual, se le podrá aplicar una sanción y adicionalmente, la trabajadora podrá ejercer las acciones civiles y penales a las que haya lugar.

Por otro lado, el acoso sexual o laboral es una causal de despido justificado de los trabajadores que se determine que han incurrido en esta conducta. Por su parte, y de igual forma constituyen causales de retiro justificado del trabajador que se considere víctima de acoso, conforme a la normativa laboral antes mencionada.

Por último, dentro de las competencias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) se encuentra la facultad de investigar situaciones de acoso y determinar, de ser el caso, si como consecuencia del acoso se han producido los elementos para determinar la existencia de una enfermedad ocupacional que de pie a la incapacidad del trabajador víctima de acoso y al pago de indemnizaciones. Esta investigación se puede iniciar a instancia de la víctima, de los diferentes actores en Materia de Seguridad y salud Laboral o incluso de oficio.



¿De dónde sale la información de esta guía?

Esta guía recoge las lecciones aprendidas en experiencias de empresas adheridas al proyecto WEPS en la región de América Latina, y protocolos de 13 universidades del mundo, pioneras en la construcción de espacios seguros para estudiantes y trabajadores (2).

MÍNIMOS PARA ELABORAR UN PROTOCOLO ANTIACOSO

Cada empresa debe desarrollar su protocolo de manera que se ajuste a su sector, tipo de actividad, y las especificidades del ambiente laboral y responsabilidades de sus trabajadores y trabajadoras.

IMPRESINDIBLES

Hay al menos cinco componentes centrales que deben estar presentes en un protocolo contra la violencia en espacios laborales:

1. Ámbito de actuación.
2. Medidas de prevención.
3. Mecanismo de denuncia.
4. Medidas de protección.
5. Roles y responsabilidades.

1. Ambito de actuación

Como hemos visto en las secciones anteriores, las implicaciones de la violencia de género en el lugar de trabajo son amplias y es importante definir cuál es el ámbito de actuación de nuestro protocolo y que manifestaciones de la violencia se van a cubrir.

Esta guía está centrada en protocolos enfocados en el acoso sexual, pero otros más ambiciosos pueden cubrir otros aspectos, como por ejemplo, atención a trabajadoras víctimas de violencia de género, estándares de conducta del personal fuera del lugar de trabajo o prevención de la violencia en el marco de las actividades de responsabilidad social corporativa.

¿Qué es acoso sexual? Algunos puntos clave para entenderlo:

Es un acto no solicitado, de tipo sexual, que genera incomodidad, inseguridad y/o subordinación. Crea un ambiente hostil que impide a la persona afectada desempeñar sus actividades laborales. No es necesario que la conducta se repita para considerarla acoso sexual. El acoso sexual no solo ocurre dentro de las instalaciones físicas de las empresas u organizaciones.

También puede ocurrir en los alrededores de la oficina, en salidas de campo, fiestas o reuniones sociales, espacios virtuales y otros espacios fuera de la oficina que afecten el desempeño laboral del empleado o empleada.

Por ejemplo: Cualquier hecho o comentario con una connotación sexual, que genere sensación de hostigamiento o asedio en la víctima, realizado con la finalidad de inducir a otra persona a aceptar un requerimiento sexual. (3)

Cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones. (4)

2. Medidas de prevención.

Aunque el protocolo está enfocado en la respuesta a casos de acosos sexual que puedan darse en el ámbito laboral, no hay que olvidar que la prevención es fundamental.

Estamos hablando de cambios de cultura empresarial y organizacional que llevan tiempo, y más aún en entornos con alta rotación de personal o contrataciones de tipo temporal o por proyecto. Encontramos tres tipos de iniciativas que siguen ese propósito:

- Capacitación y formación: la compañía tiene la responsabilidad de asegurar al formación del personal involucrado en las distintas fases de la atención y la respuesta al acoso sexual, así como a la gerencia, supervisores y representantes de los trabajadores.

Entre las buenas prácticas identificadas destaca la formación con el enfoque de "espectadores activos" (positive bystanders), un programa educativo que enseña a todos los trabajadores a ser espectadores activos y a no tolerar los casos de acoso de los que sean testigos, reforzando el mensaje de que es responsabilidad de todos terminar con el acoso sexual.

- Difusión de información y sensibilización: es necesario que todo el personal esté informado del protocolo y los mecanismos de prevención y respuesta existentes en la compañía.

Se recomienda realizar campañas de sensibilización regular, que incluyan en sus contenidos, información acerca en que consiste el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar, los estándares éticos o de conducta del personal de entidad, que existe un protocolo y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de acoso sexual laboral, los medios de comunicación internos, los formatos, así como las personas encargadas y horarios de atención, la protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso y una vez concluido

Se recomienda que también se incluya como parte del paquete de información, las medidas que se pueden tomar contra los agresores una vez comprobadas las acusaciones, sanciones administrativas para los encargados de los casos que muestren negligencia, falta de profesionalismo, imparcialidad y favoritismo con el acosador en contra de la persona afectada. Servicios de apoyo y asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema disponibles para las víctimas.

3. Mecanismo de denuncia.

Toda entidad debe asegurar el establecimiento de mecanismos o canales de denuncia interna, accesibles, seguros y confidenciales para el personal.

Ya sea en forma de línea telefónica, correo electrónico o punto focal, es necesario que todo el personal conozca cuales son las opciones disponibles y generar confianza en los mismos.

Es importante diferenciar este proceso de denuncia interna, que pretende iniciar un proceso administrativo de investigación interna y medidas disciplinarias, de la denuncia de acuerdo a sistema penal/laboral en el caso de conductas que constituyan delitos o faltas.

4. Medidas de protección.

Las políticas de protección suelen girar alrededor de tres puntos:

- Cuidado inmediato, los ajustes que se realizan con el fin de evitar el contacto permanente entre la denunciante y el presunto agresor, tales como el cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras. El cuidado inmediato: Son los ajustes que se realizan con el fin de evitar el contacto permanente entre la denunciante y el presunto agresor, tales como el cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras.

- La atención psicosocial: Debe brindarse de inmediato cuando se conoce el caso y mantenerse durante el tiempo que la víctima lo requiera. Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia.
- La asesoría jurídica: El empleador debe ofrecer acompañamiento jurídico gratuito a la víctima y al presunto agresor. Este acompañamiento debe estar en manos de profesionales expertas/os en violencias de género. Además, los protocolos deben incluir una ruta que indique a la víctima cuáles son sus posibilidades de denunciar ante la justicia ordinaria.



Estas son algunas de las medidas de protección incluyen:

- En los casos que corresponda, iniciar procedimientos ante las autoridades administrativas laborales e implementar medidas de separación del cargo, mientras dure el proceso.
- Permitir a las mujeres víctima de violencia la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral.
- Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de servicios de atención psicológica
- Brindar valoración y estabilización médica mediante atención en un centro médico.
- Orientar a la denunciante sobre las rutas jurídicas disponibles para su caso.
- Cubrir los costos de la atención jurídica que requiera la persona afectada.
- En los casos en que la persona afectada necesite ir a una entidad externa (ejemplo: Fiscalía, Medicina Legal, Policía) y no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la organización dispondrá de una persona capacitada para actuar como acompañante.

5. Roles y responsabilidades.

El protocolo debe incluir la definición clara de los roles y responsabilidades en cada etapa del proceso de prevención y respuesta, incluyendo:

- a. Provision de información al personal
- b. Formación: quien la imparte, a qué grupos y con qué periodicidad
- c. Recepción de denuncias
- d. Proceso de investigación
- e. Propuesta de medidas disciplinarias
- f. Toma de decisiones



Es importante que se involucre al personal en el proceso de elaboración del protocolo para asegurar la incorporación de los puntos de vista de la gerencia y los distintos grupos que componen el personal, en especial aquellos más en riesgo de sufrir acoso sexual.

PASO A PASO PARA ELABORAR UN PROTOCOLO

Paso 1. Designación de un comité asesor para la elaboración del protocolo. Este comité debe estar formado por profesionales expertas en violencias de género, integrado a las políticas internas y ser validado y acordado por la junta directa o ámbito de decisión de más alto nivel

Paso 2. Elaboración de la normativa interna, los procedimientos de denuncia, las medidas de protección y las medidas preventivas.

Paso 3. Socialización de la normativa y las medidas con el personal.

Paso 4. Divulgación del protocolo con las y los trabajadores, colaboradores, proveedores y socios.

Paso 5. Actualización y revisión periódica.

El comité estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la dependencia para solucionar los casos de acoso sexual. Para formarlo, se recomienda lanzar una convocatoria.

Las personas que conformen el comité deben de llenar una carta compromiso asegurando cumplirán los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados en la dependencia.

Si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la desintegración del comité y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

NOTAS

(1) Esta es una lista no exhaustiva, recoge sólo los tipos de violencia relevantes para esta guía. Para ver la lista completa, acudir a la Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, publicado en la Gaceta Oficial N° 6.667 extraordinario de fecha 16 de diciembre de 2021.

(2) Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad de Buenos Aires, Argentina, Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile, Universidad de los Andes, Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Harvard, Universidad de Princeton, Universidad de California Berkeley, Universidad de Yale, Universidad de Oxford, London School of Economics and Political Science, también se incluye la Red Internacional de Organizaciones por las Libertades Civiles (INCLO), conformada por 15 organizaciones de derechos humanos del mundo.

(3) Universidad de Buenos Aires.

(4) Dejusticia - Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad. Definición de acoso sexual.

TEST DE EVALUACIÓN DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

Guarda y utiliza este formulario como guía para identificar espacios de fortalecimiento y mejora de su protocolo de prevención y atención contra el abuso sexual.

Por favor responde las siguientes preguntas:

	SI	NO
1. ¿Cuenta tu empresa u organización con un comité asesor con expertos en prevención de acoso sexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Cuenta tu empresa u organización con normas o manuales de procedimientos que incluya mecanismos de denuncia, medidas de protección y medidas preventivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿Cuentan tus empleados y colaboradores con información sobre acoso sexual, sobre procedimientos internos enfocados en la prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Han realizado actividades de capacitación sobre prevención de acoso sexual con sus trabajadores, colaboradores, junta directiva, nivel gerencial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Cuenta tu empresa u organización con algún mecanismo confidencial de denuncias (línea telefónica, correo electrónico u otro)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Cuenta tu empresa u organización con una definición clara de roles para implementar un protocolo de prevención y atención de acoso sexual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Cuenta tu empresa con un protocolo claro de investigación de casos, así como de medidas provisionales para proteger a los denunciantes en el curso de una investigación y acciones disciplinarias para los autores de casos demostrados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ¿Cuenta tu empresa u organización con información sobre servicios disponibles para trabajadores y trabajadoras que sufran acoso y otros tipos de violencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EVALUACIÓN

Si ha respondido que SI a todas las preguntas, tu protocolo de prevención de atención cuenta con los elementos mínimos. Se sugiere que revisen periódicamente su protocolo de forma abierta y transparente con sus trabajadores y colaboradores

Si ha respondido que SI al menos a 4 preguntas, tu protocolo podría estar sujeto a una revisión para identificar las brechas y cuellos de botella

Si ha respondido que SI a dos preguntas o menos, requiere trabajar en un protocolo de prevención de acoso sexual que incluya los elementos mínimos propuestos en la "Guía básica para construir un protocolo contra el acoso sexual en espacios laborales".

¿QUIERES SABER MÁS?

MARCO LEGAL VENEZOLANO

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras - [Enlace](#)

Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia - [Enlace](#)

SOBRE LOS PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES (WEPS, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) - [Enlace](#)

Caja de Herramientas de la Comunidad WEPs para Venezuela - [Documento](#)

Informe WEPs: La Igualdad de Género es un buen negocio - [Documento](#)

RECURSOS DE INFORMACIÓN

Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo - [Documento](#)

Violentómetro - [Enlace](#)

Machistómetro - [Enlace](#)

