

# Guía de Asesoría y Asistencia Técnica para el cumplimiento de los protocolos empresariales por casos de acoso y/o violencia sexual.



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

**POSITIVAMENTE MÁS**

**SANOS, SEGUROS Y FELICES**





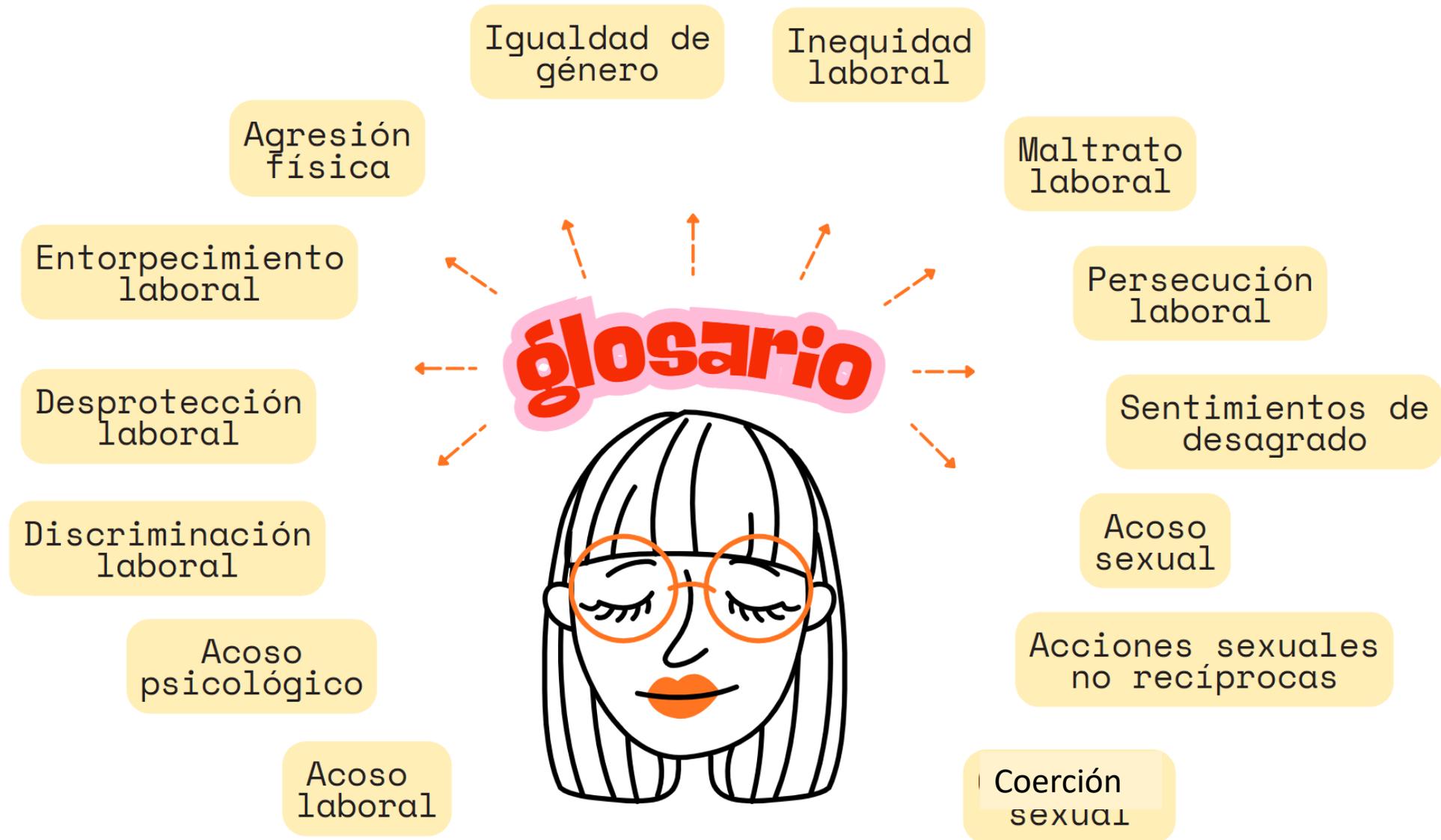
## Objetivo



Proporcionar una visión integral del acoso laboral y sexual en Colombia, abarcando sus definiciones, manifestaciones y consecuencias, así como el contexto legal y normativo que orienta la prevención y sanción de estas conductas. Además, se detallarán las responsabilidades de las empresas y las mejores prácticas para establecer entornos de trabajo seguros y respetuosos.

Empecemos





### **Acciones sexuales no recíprocas:**

Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y, aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

### **Acoso laboral:**

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este. (Ley 1010 de 2006).

### **Acoso sexual:**

Conducta en la cual una persona, en beneficio propio o de un tercero, y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal, Artículo 210-A).

### **Acoso psicológico:**

Situación en la que una persona o grupo de personas ejerce un maltrato recurrente sobre un servidor, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

### **Agresión física:**

Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el empleado o empleada.

### **Coerción sexual:**

Intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, manifestando una clara relación asimétrica, especialmente en espacios laborales y educativos.

### **Género:**

Se refiere a las características que la sociedad atribuye a hombres, mujeres y personas no binarias. Como una categoría socialmente construida, su definición y comprensión pueden evolucionar con el tiempo.

### **Igualdad de género:**

Situación en la cual todas las personas, independientemente de su género o identidad de género, tienen las mismas oportunidades y posibilidades de acceder, controlar y beneficiarse de bienes, servicios y recursos, así como de participar en la toma de decisiones en todos los ámbitos laborales.

### **Sentimientos de desagrado:**

Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

# RUTA LEGISLATIVA



MARCO NORMATIVO DEL ACOSO LABORAL

# ¿Cuáles consideran son conductas de acoso laboral?



# Conductas de acoso laboral

Agresión  
física

Expresiones  
injuriosas o  
ultrajantes

comentarios  
hostiles y  
humillantes

Amenazas de  
despido  
públicas

Denuncias  
disciplinarias

Descalificación  
humillante  
pública

Burlas sobre la  
apariencia en  
publico

Alusión a la  
intimidad en  
publico

Imposición de  
deberes que no  
corresponden

Exigir laborar en  
horarios no  
correspondientes

Trato  
notoriamente  
discriminatorio

Obstaculizar el  
cumplimiento de  
la labor

Negativa  
injustificada a  
permisos o  
licencias

Envío de  
anónimos con  
contenido  
lujurioso

**1257 de 2008**  
Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

**LEY**

**55 de 2024**  
**75 de 2025**  
Prevención, identificación, y atención del acoso laboral, sexual, y discriminación contra las personas LGBTQ+

**CIRCU  
LAR**

**DECRT**  
**1075 de 2015**  
Definir las características del teletrabajo. Contrato escrito para desempeñar la labor en una ubicación diferente. Reconocimiento social y económico a mujeres.

**24 de 2025**  
Incorporen el enfoque de género en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo público.

**CIRCU  
LAR**

**LEY**  
**2397 de 2024**  
"Más Mujeres Construyendo", busca reducir las desigualdades de género en el sector de infraestructura civil y construcción

**1482 de 2011**  
Protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación

**LEY**

**MARCO NORMATIVO CON ENFOQUE DE GÉNERO**

**DECRT**

**231 de 2006**

El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores.

**1356 de 2012**

Relacionados con la conformación del comité, periodo de las reuniones, comités elegidos por la empresa entre otros.

**RESOL**

**RESOL**

**0652 de 2012**

Conformación del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas

**2121 de 2021**

Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y reafirman las normas establecidas para el acoso laboral en este entorno.

**LEY**

**LEY**

**2646 de 2008**

Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

**DECRT**

**1662 de 2021**

Promueve mecanismos de comunicación para permitir la denuncia de las conductas de acoso laboral en funcionarios públicos con trabajo en casa.

MARCO NORMATIVO CON FOCO EN UN ENTORNO SEGURO

# RUTA LEGISLATIVA DEL ACOSO CON ENFOQUE EN LA EQUIDAD

+POSITIVAMENTE MÁS+

Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

**01 Ley 581 de 2000:**

La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer.

**02 Ley 731 de 2002:**

Por la cual se dictan norma sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

**03 Ley 823 de 2003:**

Regula la inclusión de la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

**06 Ley 1413 de 2010:**

Definir acciones para promover el reconocimiento social y económico de las mujeres.

**05 Decreto 4463:**

La ley 1257 2008 considera la violencia contra la mujer como una violación a sus derechos humanos. La ley reconoce la autonomía y la libertad de las mujeres para tomar sus decisiones.

**04 Ley 1257 de 2008:**

Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

**07**

**Ley 1496  
de 2011:**

Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

**08**

**Decreto 1930  
de 2013:**

Desarrolla la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres cuyo objetivo es contribuir a garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres colombianas.

**09**

**Conpes 161  
de 2013:**

Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

**12**

**Circular 026  
de 2023:**

Busca la consolidación de la Política Pública en Equidad de Género.

**11**

**Ley plan nacional  
de desarrollo 2014-2018:**

Lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado.

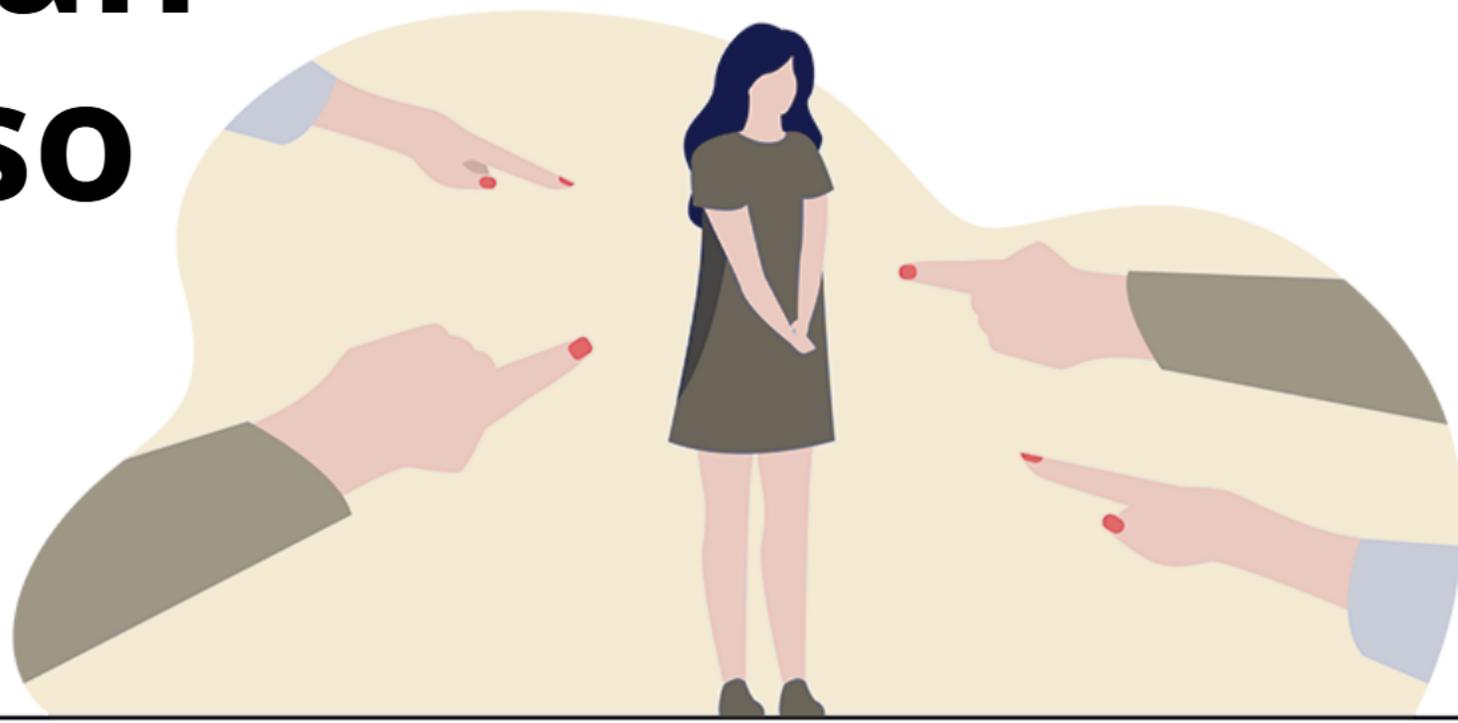
**10**

**Conpes 3784  
de 2013:**

# ¿Las mujeres experimentan mayor acoso laboral?



+POSITIVAMENTE MÁS+



## Protocolo de la prevención y atención del acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo

De acuerdo con la OIT (2021): La violencia laboral es mayor entre mujeres ( 65,5 %) y personas no binarias (87,6%). Mientras que entre los varones es el 43,5%.

Directiva presidencial No 03 de 2022

El Departamento Administrativo de la presidencia DAPRE elaboró este protocolo que en línea con el pacto por la equidad de las mujeres del Plan Nacional de Desarrollo prioriza el derecho a las mujeres a vivir una vida sin violencia.



## Referente internacional



## Organización Internacional del Trabajo

Convenio Internacional C9 de 2019  
Convenio sobre la violencia y el acoso.  
Para: respetar, promover y asegurar el  
disfrute del derecho de toda persona a  
un mundo del trabajo libre de violencia y  
acoso.



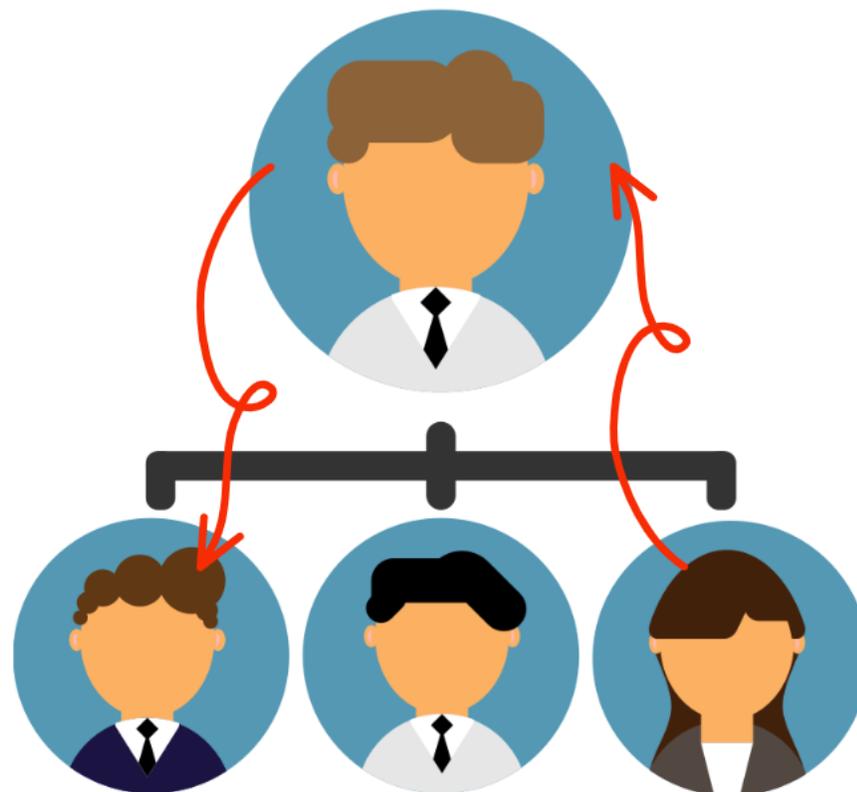
# En el acoso laboral ¿Quiénes pueden ser afectados?



# Tipos de acoso laboral

## Vertical

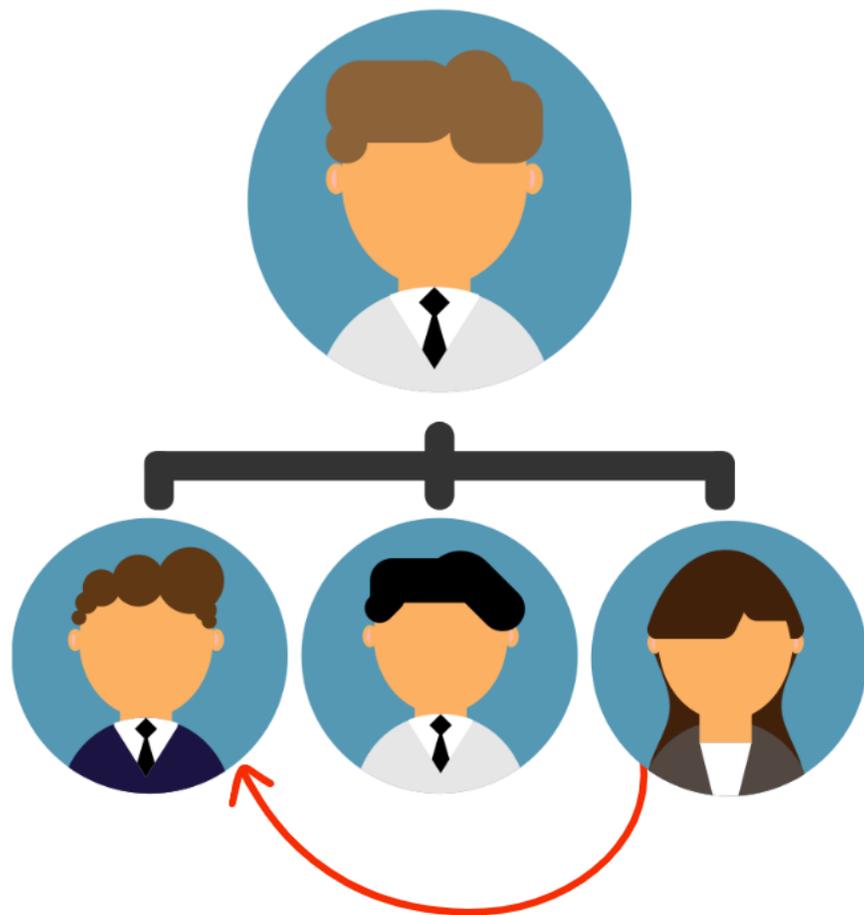
De un superior  
a un inferior  
jerárquico



De un inferior a  
un superior  
jerárquico

# Tipos de acoso laboral

## Horizontal



Entre pares  
jerárquicos o  
compañeros

**+POSITIVAMENTE MÁS+**

Nota: También se presenta mixto



**¿CUÁNDO UN PROBLEMA LABORAL  
SE CONVIERTE EN ACOSO?**

+POSITIVAMENTE MÁS+

ASPECTO	CONFLICTO LABORAL	ACOSO LABORAL
Definición	Diferencias entre compañeros o superiores sobre tareas, decisiones o condiciones laborales	Comportamientos sistemáticos y repetitivos que buscan intimidar, humillar o afectar emocionalmente
Duración	Ocurre de manera puntual y puede resolverse con diálogo o mediación	Es persistente y se mantiene en el tiempo de manera prolongada
Intención	No hay una intención clara de dañar, sino de resolver un desacuerdo	Existe una intención de dañar la dignidad, estabilidad emocional o profesional de la víctima
Impacto	Puede generar estrés o tensión, pero no afecta de manera severa la salud mental o el rendimiento laboral	Puede causar depresión, aislamiento y afectar gravemente el desempeño y bienestar de la víctima
Ejemplo	Dos empleados discuten sobre la distribución de tareas en un proyecto, pero llegan a un acuerdo	Un jefe ridiculiza constantemente a un empleado frente a sus compañeros y le asigna tareas imposibles

# El acoso sexual laboral

(Código penal Artículo 210-A)

El 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





**PARA USTED**  
**¿CUÁL ES UNA**  
**SEÑAL DE**  
**ALARMA DE**  
**ACOSO SEXUAL**  
**LABORAL?**

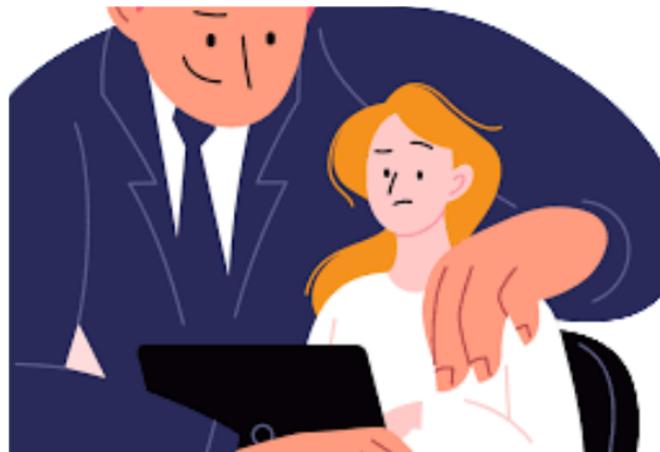
## señales de alarma del acoso sexual laboral

Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales, llamadas para solicitar información de tipo personal fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado, exhibición sin consentimiento de material pornográfico

Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona

Comentarios morbosos en espacios de trabajo, tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas, gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual

Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral, demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas



# ¿Qué harían por Laura?

Laura trabaja como asistente administrativa en una empresa de servicios financieros desde hace ocho meses. Durante las últimas semanas, su jefe inmediato, el señor Ramírez, ha comenzado a hacer comentarios frecuentes e incómodos sobre su apariencia física, como “Esa blusa resalta tus ojos, deberías usarla más seguido” o “Con ese vestido, ¿quién se concentra en el informe?”. Aunque al principio Laura intentó ignorar los comentarios, con el tiempo comenzaron a volverse más insistentes y personales. En al menos dos ocasiones, Ramírez le insinuó que podrían “llevarse mejor en el trabajo” si aceptaba salir a cenar con él, sugiriendo además que eso podría beneficiar su permanencia en la empresa. Cuando ella expresó claramente su incomodidad, él se burló, restándole importancia con frases como “no seas tan sensible, solo es una broma”. Después de rechazarlo, Laura notó un cambio en el trato: fue excluida de reuniones clave, sus funciones fueron modificadas sin previo aviso, y la presión laboral aumentó considerablemente. Aunque no hubo contacto físico, el ambiente laboral se tornó hostil, afectando su bienestar emocional y su rendimiento.

# Primeros auxilios psicológicos para víctimas de acoso laboral



**Brindar seguridad:**  
Llevar a la víctima a un espacio tranquilo y garantizar privacidad.



**Escuchar sin juzgar:**  
Permitir que se exprese, validando sus emociones ("Te creo, no estás solo/a.").



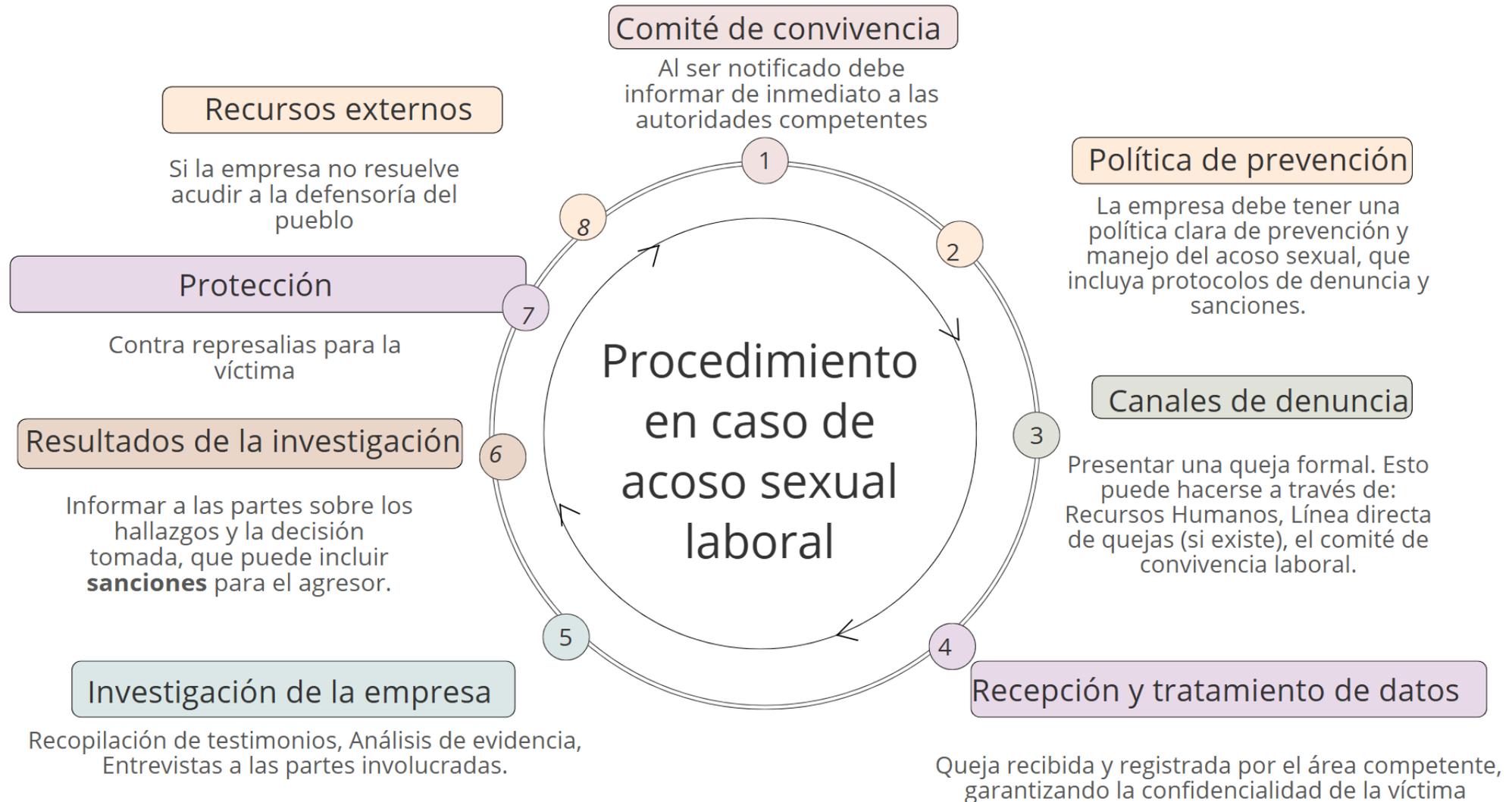
**Reducir el estrés:**  
Hablar con calma y evitar minimizar la situación



**Ofrecer apoyo práctico:**  
Informar sobre los canales de denuncia y derivar a ayuda profesional



**Respetar sus decisiones:**  
No forzar a denunciar, pero garantizar seguimiento y protección.



# Entidades relacionadas

## Acoso sexual laboral

**Defensoría del pueblo**

Entidad encargada de proteger los derechos humanos y recibir denuncias de discriminación, incluyendo aquellas basadas en género y equidad.

01 8000 91 71 88  
[contacto@defensoria.gov.co](mailto:contacto@defensoria.gov.co)

**Ministerio del trabajo**

Tiene una Unidad de Atención y Reparación a Víctimas de Violencia Laboral y Discriminación, la cual ofrece orientación y asesoramiento en casos de discriminación laboral.

4893900  
[contactenos@mintrabajo.gov.co](mailto:contactenos@mintrabajo.gov.co)

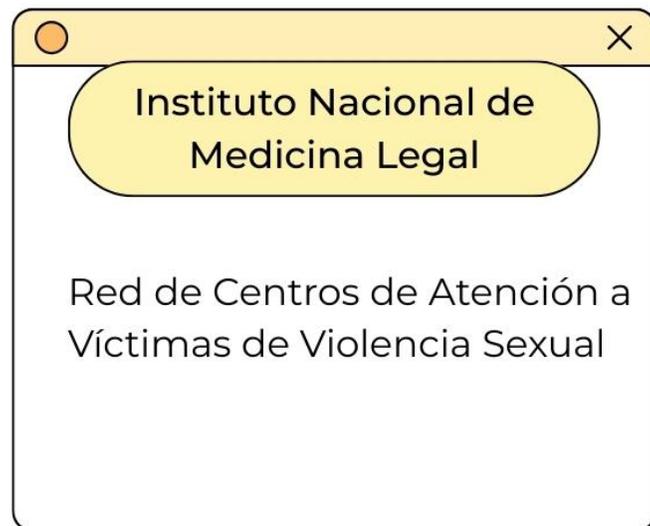
**Secretarías de la mujer**

Brindar apoyo y asesoramiento en temas de equidad de género y recibir denuncias por discriminación.



# Entidades relacionadas

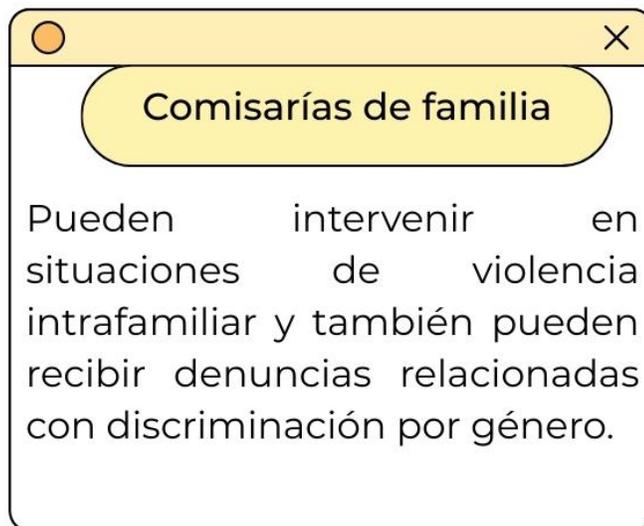
## Acoso sexual laboral



**Instituto Nacional de Medicina Legal**

Red de Centros de Atención a Víctimas de Violencia Sexual

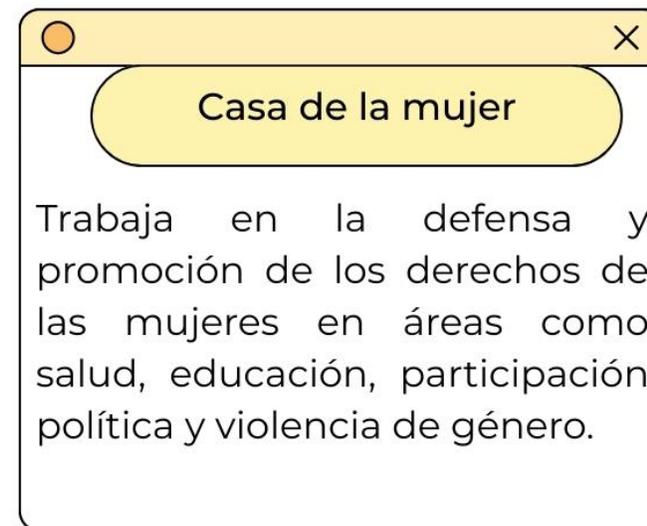
[contacto@medicinalegal.gov.co](mailto:contacto@medicinalegal.gov.co)



**Comisarías de familia**

Pueden intervenir en situaciones de violencia intrafamiliar y también pueden recibir denuncias relacionadas con discriminación por género.

4893900  
[contactenos@mintrabajo.gov.co](mailto:contactenos@mintrabajo.gov.co)



**Casa de la mujer**

Trabaja en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres en áreas como salud, educación, participación política y violencia de género.

[info@casadelamujer.org](mailto:info@casadelamujer.org)



# Entidades relacionadas

## Acoso sexual laboral

**Unidades de atención inmediata**

Atienden los casos urgentes de delitos que requieren intervención inmediata por parte de las autoridades.

**Sala de atención al usuario (S.A.U)**

Prestan atención a las víctimas del delito y aplican formas alternas de solución de conflictos por medio de una metodología pedagógica y de sensibilización.

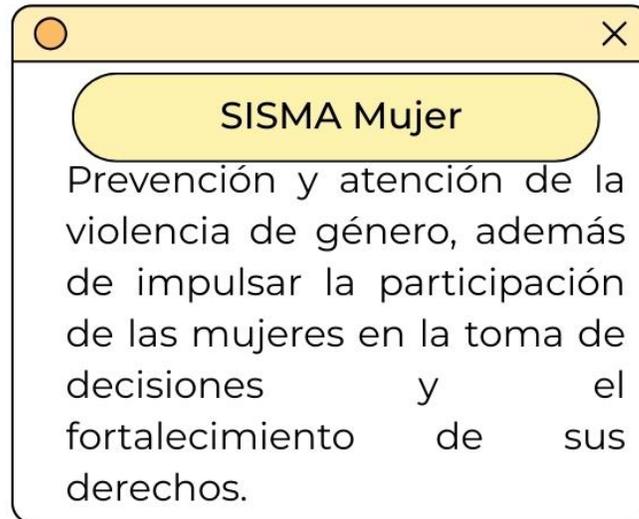
**Centro de atención a víctimas de abuso sexual (C.A.I.V.A.S)**

Realizar la denuncia, recibir asesoría y tratamiento psicológico, social, jurídico y médico-legal.

Línea 141  
Disponible las 24 horas.  
[atencionalciudadano@icbf.gov.co](mailto:atencionalciudadano@icbf.gov.co)

# Entidades relacionadas

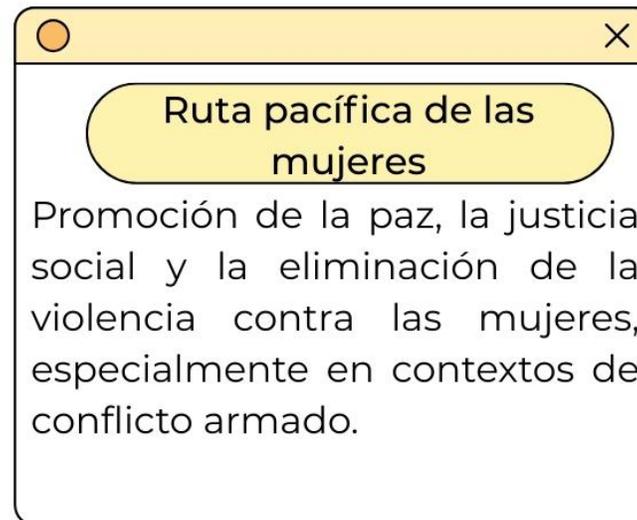
## Acoso sexual laboral



**SISMA Mujer**

Prevención y atención de la violencia de género, además de impulsar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el fortalecimiento de sus derechos.

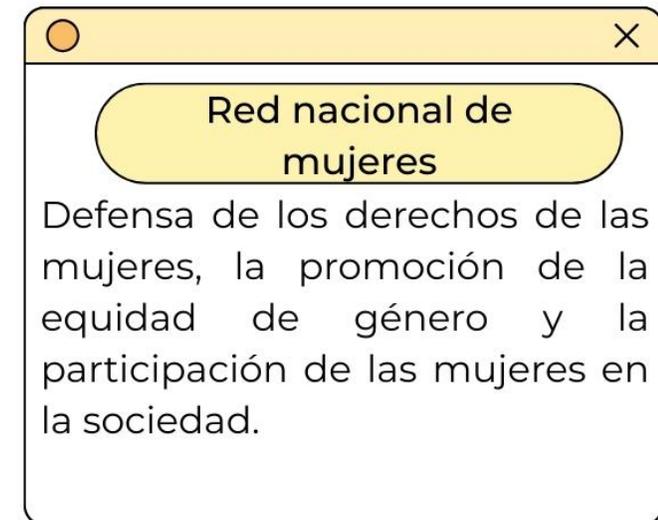
[info@sismamujer.org](mailto:info@sismamujer.org)



**Ruta pacífica de las mujeres**

Promoción de la paz, la justicia social y la eliminación de la violencia contra las mujeres, especialmente en contextos de conflicto armado.

[rutapacifica@rutapacifica.org.co](mailto:rutapacifica@rutapacifica.org.co)



**Red nacional de mujeres**

Defensa de los derechos de las mujeres, la promoción de la equidad de género y la participación de las mujeres en la sociedad.

[contacto@rednacionaldemujeres.org](mailto:contacto@rednacionaldemujeres.org)



# Entidades relacionadas

## Acoso sexual laboral

**Corporación Humanas**

Defensa de los derechos humanos de las mujeres, abordando temas como la justicia de género, los derechos sexuales y reproductivos, y la violencia de género.

[info@humanas.org.co](mailto:info@humanas.org.co)

**Fundación renacer**

Empoderamiento de mujeres víctimas de violencia sexual, ofreciendo apoyo psicológico, asesoramiento legal y capacitación.

[fundacionrenacer@fundacionrenacer.org](mailto:fundacionrenacer@fundacionrenacer.org)

**Colectivo de abogados  
Jose Alvear Restrepo**

Ofrece asesoramiento legal en casos de violencia de género y defiende los derechos de las mujeres, aunque no se enfoca exclusivamente en equidad de género

[info@colectivodeabogados.org](mailto:info@colectivodeabogados.org)



## ¿CÓMO ACTUAR SI SOY VÍCTIMA DE ACOSO O VIOLENCIA SEXUAL?

- 📌 No quedarse en silencio.
- 📌 Documentar pruebas: correos, mensajes, testigos.
- 📌 Buscar apoyo en el Comité de Convivencia o Recursos Humanos.
- 📌 Denunciar a tiempo por los canales establecidos.



# ¿Cómo afecta el acoso laboral a la víctima?



**CONSECUENCIAS  
DEL ACOSO  
LABORAL**

Psicológicas

Depresión  
Estrés y ansiedad  
Síndrome de burnout  
Baja autoestima  
Trastornos del sueño.

**Psicobox**

Evaluar el nivel de afectación mediante el cuestionario de ansiedad de Goldberg y derivar automáticamente a los afectados a la plataforma de tele-psicología proporcionada por la ARL POSITIVA

Sociales

Impacto Social  
Deterioro de relaciones personales  
Problemas familiares  
Pérdida de confianza en el entorno laboral  
Aislamiento social

## Impactos Organizacionales

- Pérdida de talento
- Clima laboral tóxico
- Riesgo de demandas legales
- Daño a la reputación organizacional



## Compromisos Organizacionales

- Tolerancia Cero
- Compromiso de alta dirección
- Inclusión en el reglamento interno
- Estrategias de prevención
- Campañas de concienciación
- Fomento de la cultura de respeto

Únete a **Psicobox**, optimiza la gestión empresarial con nuestras herramientas.

¡Solicita tu análisis ahora!

[Ingresa aquí](#)

# Guía para el cumplimiento de protocolos en casos de acoso o violencia sexual



## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

### Protocolos Empresariales

Las empresas deben implementar medidas claras para prevenir y abordar estos casos. Los protocolos deben incluir:

- **Prevención:** Sensibilización y capacitación a empleados y directivos.
- **Atención:** Creación de canales seguros para la recepción de denuncias.
- **Sanción:** Aplicación de medidas disciplinarias según la gravedad del caso.
- **Seguimiento:** Monitoreo de la efectividad de las medidas implementadas.

### Ejercicio práctico:

- Simulación de un protocolo en acción.

# ELEMENTOS DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO

## Compromiso de la Empresa

- **Declaración de tolerancia cero:** Política clara contra el acoso y la violencia laboral.
- **Compromiso de la alta dirección:** La empresa debe liderar el cumplimiento del protocolo.
- **Inclusión en el reglamento interno:** Normas claras que regulen el comportamiento laboral.

*Ejemplo:* La empresa emite un comunicado donde establece que el acoso es una falta grave y será sancionado.

# ELEMENTOS DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO

## Estrategias de Prevención

- **Capacitaciones periódicas:** Formación en prevención y sensibilización.
- **Campañas de concienciación:** Carteles, correos informativos y charlas.
- **Fomento de la cultura de respeto:** Promoción de valores como la empatía y la inclusión.

*Ejemplo:* La empresa realiza una jornada anual sobre prevención del acoso, con expertos invitados.

?????

# PREGUNTAS FRECUENTES

- **¿Cuál debe ser el rol de un empleador (empresa, organización, institución) en casos de**

**acoso sexual?**: Según la Corte Constitucional, los empleadores, tanto públicos como privados, tienen tres deberes principales: investigar y sancionar, proteger a la víctima y prevenir estos actos:

**1. Investigar y sancionar:** Los empleadores deben llevar a cabo investigaciones disciplinarias efectivas contra los denunciados, asegurando el debido proceso y ofreciendo medidas de protección para la persona denunciante para prevenir represalias o agresiones adicionales.

**2. Proteger a la víctima:** Es imperativo no tolerar actos que puedan constituir acoso sexual o cualquier tipo de violencia de género. Los empleadores están obligados a adoptar medidas concretas de apoyo para las víctimas, como prohibir el acceso del agresor al lugar de trabajo, asesorar sobre la ruta de atención a casos de violencia y fomentar la denuncia de los hechos.

**3. Prevenir:** Garantizar que estos actos no se repitan en el entorno laboral, implementando acciones pedagógicas y otras medidas preventivas.

- **¿Quién debería encargarse de la creación y aplicación del protocolo anti-acoso en una empresa o institución?:** Debe ser responsabilidad de un comité especial compuesto por expertos en la materia, junto con representantes del área de recursos humanos y representantes de los trabajadores.
- **¿A quién debe dirigirse la víctima para denunciar dentro de la empresa?:** La víctima puede dirigirse al Comité de Convivencia Laboral, a su supervisor o superior jerárquico, al departamento de talento humano, según la estructura organizativa.

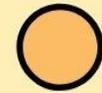
- **¿Es suficiente el Comité de Convivencia Laboral convivencia de la empresa para tramitar estos casos de violencia sexual o es necesario crear un comité especial?:** El comité de convivencia puede ser suficiente si cumple con los siguientes requisitos mínimos:
  - Comunicarse con la persona afectada para agendar una reunión.
  - No confrontar a las partes implicadas.
  - Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona afectada y establecer medidas preventivas.
  - Orientar a la persona sobre las alternativas de manejo y apoyo dentro de la organización.
  - Remitir el caso a las instancias competentes (psicológicas, médicas, jurídicas o disciplinarias) si así lo desea la víctima.
  - Promover medidas pedagógicas para prevenir futuros casos de acoso.

- **¿El protocolo se aplica aun cuando no existe una denuncia penal?:** Sí, el protocolo se aplica independientemente de la existencia de una denuncia penal. Si la víctima decide llevar su caso a la justicia ordinaria, el empleador debe proporcionarle asesoría legal. No obstante, si la víctima opta por no presentar su denuncia ante las instituciones del Estado, los empleadores deben respetar esta decisión y activar las demás medidas contempladas en el protocolo.

## **RECURSOS DE APOYO DE LA ARL POSITIVA**

### **PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA**

- Presentación en power point de apoyo para facilitar la sensibilización con los trabajadores.
- Guía de asesoría y asistencia técnica para el cumplimiento de los protocolos empresariales por acoso y-o violencia sexual
- Ficha metodológica la cual resume el contenido de la guía del programa.
- Positiva. (2022). Lo que debo saber sobre acoso laboral y acoso sexual laboral en mi entorno de trabajo.
- Guía 7 pasos para elaborar el protocolo de prevención de acoso labora y sexual. (Positiva ARL)
- Listado de centros de atención ciudadana y Unidades de Reacción Inmediata (U.R.I.).
- Listado de Salas de Atención al Usuario (S.A.U.).



## Juego de roles



**Objetivo:** Comprender la gestión de un caso de acoso.

·**Participantes:** 4 a 6 personas.

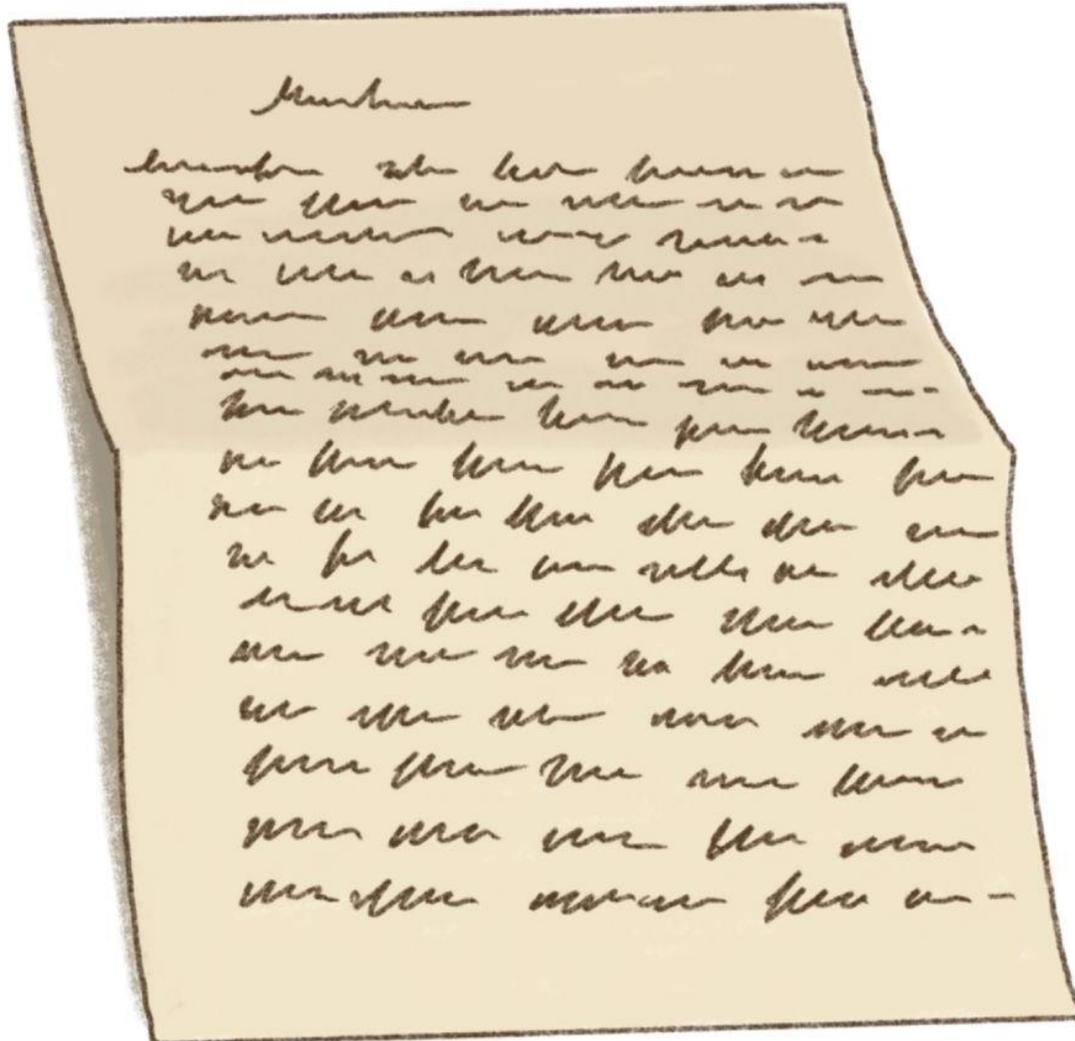
📌 Instrucciones:

Asignar roles (víctima, agresor, testigo, supervisor).

Representar una situación de acoso laboral o sexual.

Reflexionar sobre cómo se manejó el caso y qué se pudo mejorar.





### Carta anónima dirigida a:

- Alguien que los hizo sentir mal (sin mencionar nombres).
  - A sí mismos en ese momento de vulnerabilidad.
  - A una persona que fue testigo pero no actuó.
- A alguien que los apoyó en una situación difícil

