

Política
de equidad de género

Guía para la prevención del *acoso laboral y sexual* en el sector **palmero** colombiano



Implementado por
giz
GIZ - Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Solidaridad



Guía para la prevención del acoso laboral y sexual en el sector palmero colombiano

Publicación de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, con apoyo del Fondo de Fomento Palmero, administrado por Fedepalma.

Presidente Ejecutivo

Nicolás Pérez Marulanda

Director de Sostenibilidad y Acceso a Mercados

Andrés Felipe García Azuero

Coordinadora de Política de Equidad de Género

Angélica Gutiérrez

Autoría

Ecoanalítica Medición y Conceptos Económicos

Marisol Ortiz Acosta

Marcela Rivera Ospina

Coordinación Editorial

Yolanda Moreno Muñoz

Diseño, Diagramación e Ilustración

Ximena Díaz Ortiz

Fotografías

Fedepalma

Este documento fue elaborado en el marco del proyecto de desarrollo de una Política Sectorial de Equidad de Género para el Sector Palmero Colombiano, financiado por la Cooperación Alemana en Colombia, GIZ, y con el acompañamiento técnico de Solidaridad Network.

Fedepalma

Calle 98 # 70-91, Bogotá D.C., Colombia

Teléfonos: (57+601) 313 8600 | (57+601) 794 5474

WhatsApp: 321 308 4881

www.fedepalma.org

Bogotá, julio de 2025



Introducción

En consonancia con la Política Sectorial para la Equidad de Género (PSEG) adoptada por Fedepalma y Cenipalma en el 2024, esta guía describe las pautas básicas para la prevención del acoso laboral y sexual al interior de las empresas que hacen parte del sector de la agroindustria de la palma de aceite en Colombia. Para esto, se parte del marco normativo colombiano que contiene los conceptos, tipificación y escenarios de cumplimiento para lograr ambientes laborales incluyentes, libres de discriminación y de violencia.

El marco normativo que acompaña la prevención y atención del acoso laboral y el acoso sexual laboral está señalado para los diferentes sectores, escenarios y personas en el territorio nacional, que ocupan los distintos cargos al interior de las instituciones. Esta guía toma dichos lineamientos generales para que puedan ser implementados específicamente en nuestra agroindustria, como parte del compromiso de sostenibilidad, bienestar social y equidad de género de la Federación.

¿Qué es **acoso laboral**?

La definición de acoso laboral establecida en la ley colombiana hace referencia a *“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 del mismo”* (Congreso de Colombia, 2006).

Esta forma de violencia en Colombia es muy común, afecta la salud física y emocional de las personas, así como el bienestar y el rendimiento laboral, lo que en muchos casos puede, incluso, inducir al trabajador a la renuncia a su puesto de trabajo.

¿Qué no es **acoso laboral**?



- Los actos destinados a mantener la disciplina.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios.
- Las actuaciones administrativas para dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo (Congreso de Colombia, 2006).

¿Qué modalidades de **acoso laboral** existen?

1 Maltrato laboral

Es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de tipo laboral.

Ejemplo: los gritos, insultos o humillaciones por parte de un jefe o compañero de trabajo, constituyen maltrato laboral.

2 Persecución laboral

Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación.

Ejemplo: la burla por parte de compañeros de trabajo, la exclusión social.

3 Discriminación laboral

Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013).

Ejemplo: no contratar a una persona calificada para un cargo por el hecho de tener más de 50 años.

4 Entorpecimiento laboral

Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Las acciones de entorpecimiento pueden ser, entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Ejemplo: tergiversar datos en un informe o no proporcionar la información que se necesita para completar una tarea.

5 Inequidad laboral

Constituyen inequidad laboral acciones como: asignación de funciones por menosprecio del trabajador, violación del principio de igualdad, discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

Ejemplo: cuando dos empleados que realizan el mismo trabajo con las mismas responsabilidades reciben diferentes salarios por razones injustificadas, como el género o la pertenencia étnica.

6 Desprotección laboral

Toda conducta que tiende a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Ejemplo: no proporcionar equipo de protección adecuado, a pesar de que su trabajo sea riesgoso.

¿Bajo qué conductas **se puede identificar el acoso laboral?**

Es posible identificar el acoso laboral si se presentan recurrentemente estas acciones:

- Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacionalidad, la preferencia política o el estatus social.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Amenazas injustificadas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- Descalificación humillante y en presencia de los compañeros acerca de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

● Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

● Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales, y la imposición de deberes laborales.

● Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

● Negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

● Envío de anónimos, llamadas telefónicas y/o mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



¿Qué es **acoso sexual laboral**?

Es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia (Congreso de Colombia, 2024).

Tanto el acoso laboral como el acoso laboral sexual están determinados en la categoría de las violencias contra las mujeres por hacer parte de las medidas de prevención y protección del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

¿Bajo qué conductas se puede identificar el acoso sexual laboral?

Existen algunas conductas que pueden ayudar a identificar si se está o no sufriendo de este tipo de acoso. En la siguiente tabla se plantean algunas preguntas de autoevaluación en relación con si se podrían estar presentando estas conductas.

Tipo de conducta

verbal

Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona malestar e incomodidad.

¿Qué puedo preguntarme?

¿Me han hecho **insinuaciones o comentarios sugestivos** acerca de mi vida sexual o intimidad que no he solicitado?

¿Me siento **insultada o ridiculizada** por los términos con los que otra persona se ha referido a mí?

Tipo de conducta

no verbal

Contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el público sin consentimiento por parte de la persona.

¿Qué puedo preguntarme?

¿La persona **me mira de manera insistente** o con una mirada que me hace sentir **incómodo/a o invadido/a**?

¿La persona **se acerca demasiado** a mí **sin mi consentimiento**, invadiendo mi espacio personal?

¿Alguien hace **gestos de “aprobación” o “desaprobación”** que me hacen sentir incómodo/a, como silbidos, guiños o movimientos de la cabeza hacia mi cuerpo?

Tipo de conducta

física

Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se realizan las labores.

¿Qué puedo preguntarme?

¿Alguien me ha **tocado de manera inapropiada** o sin mi consentimiento?

¿Alguien realiza movimientos o gestos corporales que tienen una **clara connotación sexual**, como roces, frotamientos o insinuaciones físicas?

¿Me han **forzado a realizar algún tipo de contacto físico** de naturaleza sexual o que implique contacto cercano de una forma que no quiero?

Tipo de conducta

De otro tipo

Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual o represiva de comportamientos.

¿Qué puedo preguntarme?

¿Me siento **presionado/a o intimidado/a** para consentir en algo que no quiero hacer?

Algunas personas pueden hacerte dudar de ti misma/o y minimizar lo que estás sintiendo.

¡No lo permitas!

Y ante la duda, mejor comunícate con alguien que pueda ayudarte.

No seas exagerada

Tranquila, solo era una broma....



¿A quién dirigirse en caso de acoso laboral o acoso sexual laboral?



Comités de convivencia y de género

Ley 1010 de 2006 establece la obligación de las empresas sobre el Comité de convivencia laboral para prevenir y resolver conflictos laborales, incluidos casos de acoso. Si la empresa ya cuenta con un Comité de Género, este será entonces el indicado.



Jefe inmediato y área de recursos humanos

De igual manera, la persona se puede comunicar directamente al jefe inmediato o con el área de recursos humanos para iniciar el proceso de denuncia y resolución.



Ministerio de Trabajo

El Ministerio también puede mediar en situaciones que no se resuelvan internamente. Este tiene la autoridad para investigar casos de acoso laboral y tomar las acciones pertinentes. Se puede presentar la denuncia en línea o de forma presencial en las oficinas del Ministerio.



Fiscalía General de la Nación

En casos de acoso sexual laboral, si hay indicios de violencia sexual o conductas delictivas, la víctima puede presentar una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, que investigará el hecho bajo los marcos legales establecidos en el Código Penal. La denuncia puede hacerse en cualquier fiscalía local o a través de la línea telefónica.



Defensoría del Pueblo

Si la persona siente que se vulneran sus derechos, puede acudir a la Defensoría del Pueblo para recibir orientación y apoyo en el proceso de denuncia. La Defensoría tiene la misión de proteger los derechos humanos de los ciudadanos.

¿Cuál es la labor de los comités de género en estos casos?

De acuerdo con las normas establecidas en las leyes anteriormente referidas, los comités de convivencia que se encuentran conformados en las distintas empresas, son los lugares que deben asumir los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral. En el caso de las empresas del sector palmero donde ya estén conformados los comités de género (ver guía de conformación de los comités), estos son los responsables de tramitar los asuntos a los que dé lugar y dar guía a la persona víctima de acoso, para que pueda no solo salir de esa situación laboral, sino contar con asistencia psicológica o médica, en caso de requerirlo. Es fundamental que las personas afectadas busquen apoyo y actúen lo más pronto posible para prevenir mayores consecuencias.

*No estás sola
No estás solo*

Tienes recursos en línea que también pueden servir de ayuda en caso de acoso laboral o acoso sexual laboral que pueda estar presentándose en la empresa. No calles,

¡Busca ayuda!



Recursos en línea

- El Ministerio de Trabajo tiene una plataforma de denuncias en línea:
www.mintrabajo.gov.co
- La Fiscalía General de la Nación también tiene una línea de atención y una página web para presentar denuncias de manera confidencial.
- Procuraduría general de la Nación
<https://www.procuraduria.gov.co/Pages/Inicio.aspx>



Otros materiales que **pueden servir de referencia**

Los miembros de los comités de género, personas de recursos humanos y de la gerencia de las empresas, así como trabajadores interesados en el tema de acoso laboral y acoso sexual laboral, pueden consultar, además de esta guía, otros materiales como los siguientes:



Guía Práctica sobre la Inclusión de Género y el Cumplimiento de los PyC 2018 y del estándar para PPI 2019 de la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO)

https://rspo.org/wp-content/uploads/Practical_Guidance_on_Gender_Inclusion_and_Compliance_SPANISH_v2.pdf

Ley 1257 de 2008: Ley para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, que incluye el acoso sexual

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>

Principios Orientadores de Empoderamiento WEPs (por sus siglas en inglés: *Women's Empowerment Principles*) del Pacto Global

<https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>

Código Penal Colombiano: en lo relacionado con el acoso sexual y otras conductas delictivas.



Convenio 100 de 1951 de la OIT, sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres para un trabajo de igual valor, ratificado por Colombia mediante el **Decreto 1262 de 1997**.

<https://www.ilo.org/es/media/325491/download>

[https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1254647#:~:text=DECRETO%201262%20DE%201997&text=\(mayo%2013\)-,por%20el%20cual%20se%20promulga%20el%2022%20Convenio%20100%20relativo%20a,29%20de%20junio%20de%201951](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1254647#:~:text=DECRETO%201262%20DE%201997&text=(mayo%2013)-,por%20el%20cual%20se%20promulga%20el%2022%20Convenio%20100%20relativo%20a,29%20de%20junio%20de%201951)

Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre discriminación en el empleo y la ocupación. Incluye los temas de igualdad en oportunidades, contratación, formación, promoción y ascensos, así como en remuneración y condiciones de trabajo. Ratificado por Colombia con la **Ley 22 de 1967**.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ilo_code:C111

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1578015>

Convenio 156 de 1981 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Colombia con la **Ley 2305 de 2023**.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30048922>

Guía de evaluación no sexista del empleo de la OIT de 2009

<https://www.ilo.org/es/publications/promoci%C3%B3n-de-la-igualdad-salarial-por-medio-de-la-evaluaci%C3%B3n-no-sexista-de>

Ley 1010 de 2006: Ley de acoso laboral. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>



Convenio 183 de 2000 de la OIT, mediante el cual se establecen estándares mínimos con los cuales se busca proteger los derechos de las mujeres trabajadoras durante el embarazo, el parto y la lactancia. Colombia aprobó el Convenio 183 mediante la **Ley 2357 de 2024**.

https://normlex.ilo.org/dyn/hrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

<https://www.suin-juriscal.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/30051676?fn=document-frame>.

[htm\\$f=templates\\$3.0#:~:text=LEY%202357%20DE%202024&text=\(mayo%2029\)-,por%20medio%20del%20cual%20se%20aprueba%20el%20%E2%80%9CConvenio%20183%20relativo,15%20de%20junio%20de%202000](https://www.suin-juriscal.gov.co/clp/contenidos.dll/Leyes/30051676?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0#:~:text=LEY%202357%20DE%202024&text=(mayo%2029)-,por%20medio%20del%20cual%20se%20aprueba%20el%20%E2%80%9CConvenio%20183%20relativo,15%20de%20junio%20de%202000).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>





Referencias

Congreso de la República de Colombia. (2024). Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se dictan disposiciones en materia de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Diario Oficial No. 51.209, 19 de diciembre de 2024.

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de Colombia (2008). Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Diario Oficial, 47.193, 4 de diciembre de 2008. <https://www.suin-juriscal.gov.co>

Congreso de Colombia. (2000). Ley 599 de 2000, Código Penal de Colombia. Diario Oficial, 44.097, 24 de julio de 2000. <https://www.suin-juriscal.gov.co>

Fair & Sustainable Consulting: Angelica Senders, Marjoleine Motz. (2021). Guía práctica sobre la Inclusión de Género y el Cumplimiento de los PyC de 2018 y del Estándar para PPI de 2019.



Fany Rincón Urbina
Ganadora Mujer Palmera
Colaboradora 2025
Zona Central

**Federación Nacional de Cultivadores
de Palma de Aceite, Fedepalma**
Calle 98 # 70-91 | PBX: (57+601) 313 8600
(57+601) 794 5474 | WhatsApp: 321 308 4881
www.fedepalma.org

Síguenos en:

