	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	1 de 16

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA BASADA EN GENERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Objetivo General

Crear un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de acoso sexual, de acuerdo con la Ley 2365 de 2024. Queremos prevenir, identificar y gestionar eficazmente cualquier conducta de acoso sexual, garantizando la protección y bienestar de los empleados. Promovemos la no discriminación y el respeto, alineándonos con las normativas legales vigentes y fomentando una cultura organizacional que valore la dignidad de todas las personas.

2. Objetivos específicos

Fomentar en los empleados, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de sus compañeros garantizando el derecho a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.


3. Alcance

El presente Protocolo rige para todas las relaciones humanas que se desarrollen en el contexto laboral en cualquiera de sus dependencias; para aquellas que se den en el marco de actividades sociales o culturales organizadas por empresa, cualquiera sea el lugar. Regirá, además, fuera del espacio físico mencionado, en el marco de comunicaciones entre empleados o estos y clientes, proveedores o contratistas, comunicaciones que se realicen, bien sea a través de los medios telefónicos, virtuales o nuevas tecnologías. Así mismo, cubre aquellas conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo que ocurran por fuera de estos espacios.

4. Marco normativo.

La presente política se basa en el siguiente marco normativo:

NORMA	MATERIA QUE REGULA
Constitución Nacional	Garantiza y protege los derechos fundamentales de los trabajadores
Código Sustantivo de Trabajo	Regula las relaciones entre trabajador y Empleador
Código Penal en sus artículos 134A y 210A	Sanciona penalmente las conductas discriminatorias
Ley 1010 de 2006	Define el acoso laboral y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo en el ámbito laboral
Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	2 de 16

	que así mismo busca erradicar el acoso sexual y laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo
Ley 1482 de 2011	Establece medidas para prevenir y sancionar la discriminación
Circular 026 de fecha 08 de marzo de 2023	Adoptan medidas de prevención y protección contra el acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Ley 2365 de 2024	Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral
Ley 2466 de 2025	Modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III " <i>Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo</i> ".


La empresa se atiene a las anteriores disposiciones legales; y a todas las demás que las complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan; y además adopta las políticas internas especificadas para prevenir y erradicar la discriminación y el acoso sexual laboral en cumplimiento con estas leyes y principios de equidad de género y protección de los derechos humanos.

5.- Enfoques

De acuerdo con el protocolo para el ejercicio de la acción disciplinaria, acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo, sus acciones derivadas se rigen bajo los siguientes enfoques:

Enfoque de derechos humanos: Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.

Enfoque de género: Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra mujeres. Desde este enfoque, La Empresa desarrollará acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	3 de 16

imaginarios, así como intervenir las relaciones que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

Enfoque interseccional: Se fundamenta en evidenciar que en una misma persona se pueden entrecruzar diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

Enfoque diferencial: Se concibe como un método de análisis y actuación que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, víctimas de la violencia, entre otros).

6. Principios

Este protocolo, y sus acciones derivadas, se rigen bajo los siguientes principios:

Respeto a la dignidad humana: Equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.


Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.

Debida Diligencia: Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos.

Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	4 de 16

Protección y derecho de los Acusados: Las personas investigadas por acoso sexual serán protegidas a través del aseguramiento de un proceso justo y equitativo, incluyendo:

- **Presunción de inocencia:** Hasta que se demuestre lo contrario.
- **Debido proceso:** Información y defensa adecuada durante el proceso.
- **Imparcialidad:** Evaluación objetiva de los hechos

6. Marco conceptual

6.1. El acoso sexual en el ámbito laboral Definición de acoso sexual.

Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual 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, 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 conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Desde diferentes normativas y doctrinas tanto a nivel nacional e internacional se han identificado, sin limitarse a estos, los siguientes tipos de acoso sexual laboral:

Acoso de intercambio o quid pro quo (chantaje sexual): Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder, o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. Así como también se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

Acoso descendente:

Aquella conducta de ambiente laboral hostil realizada por la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, vicepresidente, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa.


Acoso horizontal:

Aquella conducta realizada por compañeros y compañeras de trabajo.

Acoso ascendente:

Aquella conducta realizada por trabajadores jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

6.1.1. Clases de acoso sexual

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	5 de 16

Existen diferentes formas de acoso que han sido naturalizados y que, por su connotación sexual explícita o implícita, nunca pueden ser tolerables. Es importante identificarlos para actuar frente a ellos, los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:

6.1.1.1. Acoso sexual físico Manoseos o tocamientos,

acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

6.1.1.2. Acoso sexual verbal

Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

6.1.1.3. Acoso por razón del género

Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6.1.1.4. Acoso sexual no verbal

Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.


6.1.1.5. Acoso sexual virtual

Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

6.1.2. Otros tipos de acoso sexual laboral

Obligar a las mujeres u hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

6.2. Principios que fundamentan la prevención del acoso sexual Pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.


	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	6 de 16

6.3. Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual

- El acoso sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente:
 - Insinuaciones sexuales molestas
 - Proposiciones o presión para la actividad sexual
 - Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna
 - Coqueteos ofensivos
 - Comentarios insinuantes
 - Indirectas o comentarios obscenos
 - Llamadas telefónicas/mensajes/correos/cartas indeseadas y/o con contenido sexual}
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual
 - Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos
 - Contacto físico innecesario y no deseado
 - Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad
 - Petición de favores sexuales
 - Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual
 - Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual
 - Propagar rumores sexuales acerca de la víctima
 - Jalar la ropa de manera sexual
 - Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
 - Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
 - Llamar a la víctima “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante
 - Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario
 - La utilización o exhibición de material pornográfico.

6.4 Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	7 de 16

- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.


En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la ley.

7. Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- Derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- Derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y se le tome con seriedad.
- Derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

8. Responsabilidades Empleador:

- a) Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- b) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d) Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	8 de 16

- e) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- g) Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.

h) EL incumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte de:

Recursos humanos:

Administración del protocolo de Acoso Sexual

Seguridad y salud en el trabajo:

Apoyo en Ejecución de las campañas de Prevención

9. Desarrollo

9.1 Medidas preventivas


Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

El plan transversal para la eliminación del acoso sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:

- Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y difusión sobre el contenido de la ley 2436 de 2024.
- Estrategias de comunicación a través redes sociales, folletos, videos, charlas informativas, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.
- Elaborar lineamientos generales para la implementación de la ley 2436 de 2024 en políticas, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual.
- Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.

9.2 Medidas de detección:

- Comité de Convivencia laboral
- Encuestas de Clima
- Líneas de Denuncias confidenciales

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	9 de 16

- Revisión de Cultura Organizacional
- Asesorías Psicológicas grupales y/o individuales
- Revisión casos previos
- Observación directa por parte de jefes, Recursos Humanos y trabajadores.
- Observación de Cambios de comportamiento

9.3 Medidas de protección

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:


- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Las medidas contempladas deberán ser adoptadas por los empleadores, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.
- Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

9.4. Medidas de atención

- Recibir, durante todo el procedimiento, un trato humano y digno;
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad, y a la de sus familiares y testigos a favor;
- A ser oídas y a que se les facilite el aporte de pruebas;
- A recibir desde el primer contacto con las autoridades y en los términos establecidos en este código, información pertinente para la protección de sus intereses y a conocer la verdad de los hechos que conforman las circunstancias del injusto del cual han sido víctima.

9.5 Manejo de la queja para interponer denuncias y quejas por acoso sexual y/o discriminación por razones de sexo.

El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral no tiene competencia para sugerir su conciliación. Dado que las

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	10 de 16

conductas de acoso sexual laboral trascienden al ámbito penal, la presunta víctima deberá acudir a la fiscalía general de la Nación.

El empleador por intermedio de Recursos Humanos o quien haga sus veces se encargará exclusivamente de las acciones disciplinarias internas.

9.5.1 Responsable del trámite de quejas de acoso sexual

El Comité de Convivencia Laboral, será la instancia respónsable de recibir cualquier queja que tenga que ver con presuntas conductas de acoso sexual en el contexto labora., Este Comité dispondrá de canales, soporte y atención a la presunta víctima, concomitante trasladará la queja a Recursos Humanos para que en conjunto adopten medidas preventivas y correctivas, sin que sean competentes para definir o declarar si una situación efectivamente es constitutiva de acoso sexual o no, lo cual es una responsabilidad de las autoridades competentes en la materia.

9.5.1.1. Gestión de conflictos de interés en el Comité de Convivencia Laboral ó de Recursos Humanos.


En caso de concurrir algún tipo de subordinación, parentesco, afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectadas por una revisión de presunto acoso sexual, el miembro del Comité ó la persona encargada de recursos humanos que presente esta situación deberá abstenerse de actuar.

En caso de que una de las personas implicadas en el presunto caso de acoso sexual forme parte del Comité de Convivencia Laboral ó la persona encargada de recursos humanos, se procederá de la siguiente manera:

- Estas personas serán inhabilitadas para conocer y tramitar la queja.
- El trámite de la queja se surtirá al interior del Comité de Convivencia Laboral y del área de recursos humanos, con los integrantes restantes, garantizando completa confidencialidad frente al miembro involucrado.
- Si dos integrantes del comité o del area de recursos humanos, llegan a ser inhabilitados, la Compañía podrá designar otros miembros en su remplazo.

9.5.2. Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral y Area de Recursos Humanos frente a quejas de acoso sexual

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso sexual, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial, los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o denuncia, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso sexual en el contexto laboral.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	11 de 16

- Coordinar, la implementación de garantías de protección inmediata, dentro de su ámbito de competencia, para evitar un daño irremediable a las presunta víctima de conductas de acoso sexual.
- Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- Coordinar las garantías tendientes a la no repetición frente al acoso sexual, dentro de su ámbito de competencia.
- Escuchar a las partes involucradas, de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Salvaguardar en todo momento la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- Elaborar informes semestrales anónimos sobre el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas y remitirlos al sistema definido por el Gobierno Nacional denominado Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige).

9.5.2.1 Presentación de quejas o denuncias de acoso sexual


- Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual podrá plantear una queja a través de la oficina de Recursos Humanos o, ante cualquiera

De los miembros del Comité de Convivencia Laboral, o a través del correo electrónico: comitedeconvivencia@solucionesatiempo.com; en el planteamiento de la queja deberán ser claras las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los presuntos hechos constitutivos de acoso sexual, indicando la identidad de la persona denunciada, cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

- Toda denuncia presentada se tratará con el debido nivel de confidencialidad y podrá hacerse de manera anónima si así lo prefiere el denunciante.
- Con el fin de garantizar la finalidad de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la garantía de no revictimización, el Comité de Convivencia Laboral y/o la responsable de Recursos Humanos, asignarán a cada una de las partes involucradas en el caso, un código para efectos de su identificación.
- Teniendo en cuenta los diferentes tipos de acoso sexual que se pueden presentar, la queja se pondrá en conocimiento ante el Comité de Convivencia Laboral ó la persona encargada de Recursos Humanos, con el propósito de analizar y reconocer el tipo de acoso sexual que se está presentando, de tal manera que se brinde una atención inmediata a la víctima.

Nota: El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos.

9.5.2.2 Quien reciba la queja deberá

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	12 de 16

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- Tener en cuenta que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- El escrito de queja deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

9.5.2.3 Medidas preventivas frente a una denuncia

La empresa, a través del Comité de Convivencia Laboral, en conjunto con el área de recursos humanos, podrá recomendar a la gerencia, la aplicación de medidas preventivas en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

Estas medidas buscarán brindar protección a la persona denunciante y la presunta víctima, con la finalidad de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, y


teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas que se deriven de dicha situación para brindar atención integral en salud.

La adopción de estas medidas se hará considerando las circunstancias y contexto particular del caso, los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, de vida y diferencial según corresponda.

Las posibles medidas a adoptar, descritas más adelante, podrán ser solicitadas por la presunta víctima a la Gerencia de la Empresa, quien definirá la viabilidad y pertinencia de acceder a dicha solicitud.

Dentro de las medidas a establecer se encuentran entre otras:

- Posibilidad de acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Valorar la pertinencia de traslado del área de trabajo.
- Valorar posibilidad para realizar las labores bajo alguna figura flexible de trabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la asignación de labores que impliquen interacción alguna con la persona señalada.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	13 de 16


9.5.2.4. Análisis de la denuncia

El área de recursos humanos, llevará a cabo el proceso de revisión de la presunta denuncia de acoso sexual considerando los lineamientos establecidos en el presente Protocolo garantizando en todo momento la confidencialidad de la información de víctimas y denunciados, así como los derechos de las personas señaladas de presunto acoso sexual.

9.5.2.5. Procedimiento

- Una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, este deberá activar la ruta y proceder de acuerdo al protocolo aquí establecido.
- Analizar y estudiar la denuncia recibida del presunto acosado, y si esta inmersa dentro de las conductas de acoso sexual laboral, remitirla al área de recursos humanos..
 - El area de recursos humanos, realizará el proceso de investigación de la queja .
 - En caso de encontrarse sustentada la denuncia, es decir, que se cuente con indicios de que la denuncia puede ser constitutiva de acoso sexual, el area de Recursus Humanos deberá:
 - Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso sexual laboral.
 - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - Disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral.
 - Recomendar a la empresa las medidas pertinentes para que se busque la no repetición de las conductas de acoso.
 - Garantizar la no confrontación de la víctima con la persona denunciada.
 - Valorar con la presunta víctima el traslado del caso a la autoridad competente, de decidirse el traslado del caso ante dicha autoridad, hacerlo de manera inmediata, respetando el derecho a la intimidad de las partes y respetando la confidencialidad. del caso.
 - En caso de que la autoridad competente determine que la conducta de la persona denunciada es constitutiva de acoso sexual, se considerará falta grave para todos los efectos.
 - Consecuentemente con esta determinación, la Empresa implementará las medidas correctivas que correspondan para brindar un ambiente laboral libre de violencias.

NOTA: Dado que el acoso sexual laboral no es susceptible de conciliación, a la víctima no deberá sometérselo a escenario de conversación directa o conciliación con el (a) presunto (a) agresor(a).

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	14 de 16

- Luego de surtir el proceso de investigación, el Area de recursos humanos, de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, deberá:
 - Emitir un informe con las conclusiones de la investigación y comunicarlo a la gerencia, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.
 - Notificar por escrito a ambas partes el resultado de la investigación de manera personalizada.
 - Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
 - Promover medidas pedagógicas para evitar este tipo de casos a futuro.
 - Si en la revisión de la quejas se determina que esta NO constituye conducta de acoso sexual laboral y no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al empleado por escrito justificando la decisión adoptada.

9.6. Adicionalmente, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la compañía, podrá poner en conocimiento el hecho o acudir directamente a la fiscalía general de la Nación, es decir, que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la empresa.


9.7. Si se determina que los hechos reportados no constituyen una conducta de acoso sexual laboral por no cumplir con los requisitos definidos en la normatividad existente para tal fin; pero se concluye que dicha conducta amerita la iniciación de un proceso disciplinario, recursos humanos iniciará el debido proceso.

9.8. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse por parte del afectado ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

10.- Estabilidad laboral.

La empresa tomara las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, teniendo en cuenta que la terminación unilateral del contrato de trabajo carecerá de todo efecto cuando se realice dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes; para las sanciones que se impongan como consecuencia de procesos disciplinarios iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	15 de 16

10.1. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

10.1.1. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Parágrafo. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa.

11. Seguimiento

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual deberán realizar la verificación y eficacia de las acciones establecidas en el presente protocolo en pro del bienestar de la víctima.

12.- Entrada en vigor de la presente política


La presente política entra en vigor a partir de su publicación.

Esta política se revisará anualmente y actualizará cuando:

- Se realice algún cambio al proceso descrito.
- Se establezcan modificaciones en materia de legislación.
- Por recomendación de asesor externo.

13.- Control de cambios

VERSIÓN No	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	02/04/2025	Documento inicial
2	02/03/2026	Del Protocolo para la prevención y atención del Acoso Sexual - violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.

	PROCESO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PO-GRH-06
	NOMBRE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	FECHA	02/03/2026
			VERSIÓN	2
			PAGINA	16 de 16

Elaboró	Revisó	Aprobó
Amilbia Espinosa Naranjo Asesora Laboral	Lorena Álvarez Recursos Humanos	Rubiela Díaz Cano Representante Legal

RUBIELA DIAZ CANO
REPRESENTANTE LEGAL