


Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

1. INTRODUCCIÓN

La presente política tiene como propósito establecer lineamientos claros, integrales y obligatorios para prevenir, identificar, atender, investigar y sancionar el acoso sexual en el entorno laboral. Busca garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y respetuosas para todos los colaboradores.

La organización rechaza cualquier conducta que vulnere la dignidad humana y reafirma su compromiso con la igualdad, el respeto y la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso.

2. MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta en el conjunto de disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y estándares internacionales vigentes en Colombia, orientados a garantizar la dignidad humana, la igualdad, la protección de los derechos fundamentales y la existencia de ambientes laborales libres de acoso, violencia y discriminación.

Estas normas establecen obligaciones claras para los empleadores en materia de prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo


Constitución Política de Colombia

Norma de normas que consagra los derechos fundamentales aplicables al entorno laboral:

- **Artículo 1:** Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana.
- **Artículo 13:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación.
- **Artículo 15:** Derecho a la intimidad personal y familiar.
- **Artículo 25:** Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Artículo 53:** Principios mínimos fundamentales del trabajo, incluyendo la protección al trabajador.

Ley 599 de 2000 – Código Penal

Establece las conductas punibles relacionadas con delitos sexuales.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Artículo 210A (Acoso Sexual): Tipifica como delito el acoso sexual, entendido como el hostigamiento, persecución o asedio con fines sexuales no consentidos, aprovechando una relación de superioridad o autoridad.

Ley 1010 de 2006 – Acoso Laboral

Tiene como objeto prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso laboral.

- Define comportamientos que afectan la dignidad del trabajador.
- Establece mecanismos internos de prevención.

Ley 1257 de 2008 – Violencia contra la mujer

Establece medidas de prevención, protección y sanción frente a todas las formas de violencia contra la mujer.

- Reconoce la violencia sexual como una forma de violencia.
- Garantiza el derecho a una vida libre de violencia.

Ley 1719 de 2014

Adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de víctimas de violencia sexual.

- Refuerza la investigación y sanción de delitos sexuales.
- Establece garantías procesales para las víctimas.

Ley 1581 de 2012 – Protección de Datos Personales

Regula el tratamiento de los datos personales.

- Garantiza confidencialidad, seguridad y reserva de la información.


Código Sustantivo del Trabajo

Regula las relaciones laborales y establece:

- Obligaciones del empleador de garantizar condiciones dignas.
- Facultades disciplinarias frente a conductas indebidas.

Decreto 1072 de 2015 – SG-SST

Establece la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

- Incluye la gestión de riesgos psicosociales.

Resolución 2646 de 2008

Regula la identificación, evaluación y control de factores de riesgo psicosocial.

Ley 2365 de 2024

Establece disposiciones específicas para la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

- Define el acoso sexual en el trabajo.
- Refuerza la obligación de las empresas de adoptar protocolos.
- Establece medidas de protección a las víctimas.

Convenio 190 de la OIT

Reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Circular 55 de 2024.

Regula la Prevención, Identificación Y Atención Del Acoso Laboral, Acoso Sexual Y Discriminación Contra Las Personas De Los Sectores Sociales Lgbtiq+ En El Ambito Laboral.

Circular 76 de 2025.

Establece las Garantías Para La Prevención, Protección Y Atención Del Acoso Sexual En El Ámbito Laboral Del Sector Privado Aplicación De La Ley 2365 De 2024.


Ley 2528 de 2025.

Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre la Violencia y el Acoso - número 190”, adoptado por la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.

Normas complementarias

También aplican:

- Reglamento Interno de Trabajo
- Políticas internas de la organización
- Demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan las anteriores

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

3. OBJETIVOS

Prevenir el acoso sexual en todas sus formas

Mediante procesos permanentes de sensibilización, capacitación y divulgación que permitan identificar, evitar y rechazar este tipo de conductas en el entorno laboral.

Erradicar conductas que atenten contra la dignidad de los trabajadores

Eliminar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseada que vulnere los derechos, la integridad y el bienestar de las personas.

Establecer mecanismos claros, accesibles y efectivos de denuncia Garantizar la existencia de canales formales que permitan reportar situaciones de acoso sexual de manera oportuna y segura.

Garantizar la confidencialidad y protección de los denunciantes Asegurar la reserva de la información y la protección integral de quienes denuncien, evitando cualquier tipo de represalia o afectación.

Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad Fomentar relaciones laborales sanas, equitativas y libres de discriminación, donde prevalezca el trato digno entre todas las personas.


Garantizar un entorno laboral libre de violencia, discriminación y hostigamiento

Propiciar condiciones de trabajo seguras donde los colaboradores puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser víctimas de acoso sexual.

4. ALCANCE

La presente política aplica de manera obligatoria a todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación directa o indirecta con la organización, incluyendo pero sin limitarse a:

- Trabajadores vinculados mediante contrato laboral, independientemente de su modalidad (término fijo, indefinido, obra o labor, tiempo parcial o integral).
- Contratistas, subcontratistas y proveedores de servicios.
- Practicantes, aprendices y pasantes.
- Personal en misión a través de empresas de servicios temporales.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

- Directivos, miembros de junta, líderes de proceso y cualquier persona que ejerza autoridad o representación.
- Visitantes, clientes, usuarios y terceros que interactúen con el personal de la organización.

Cobertura espacial y funcional: La política aplica en todos los espacios y situaciones relacionadas con el trabajo, tales como:

- Instalaciones físicas de la empresa (oficinas, plantas, bodegas, puntos de venta, sedes alternas).
- Espacios externos donde se desarrollen actividades laborales o en representación de la organización (reuniones, capacitaciones, eventos corporativos, viajes de trabajo, actividades comerciales).
- Modalidades de trabajo remoto, teletrabajo o trabajo en casa.
- Medios digitales y de comunicación utilizados en el contexto laboral (correo electrónico corporativo, plataformas de mensajería, redes internas, videollamadas, aplicaciones colaborativas y cualquier canal tecnológico usado para la interacción laboral).

Cobertura temporal: La política aplica durante toda la jornada laboral y también fuera de ella cuando las conductas estén relacionadas con la relación de trabajo o tengan impacto en el entorno laboral.


Cobertura relacional: Incluye interacciones verticales (jefe–subordinado), horizontales (entre compañeros) y externas (con clientes, proveedores o terceros). Aplica tanto a conductas ocurridas de manera presencial como virtual.

Alcance de las conductas: Cubre cualquier conducta de acoso sexual, independientemente de que ocurra una sola vez o de manera reiterada, siempre que afecte la dignidad, integridad o condiciones de trabajo de la persona.

Exclusiones: No se excluye ningún vínculo o escenario cuando exista afectación al entorno laboral; en caso de dudas sobre la aplicabilidad, prevalecerá el principio de protección a la víctima y la interpretación más amplia de esta política.

5. DEFINICIONES

Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones con el fin de garantizar una correcta interpretación y aplicación de sus disposiciones:

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

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

Víctima

Persona que sufre directa o indirectamente conductas de acoso sexual, independientemente de su tipo de vinculación con la organización.

Presunto Acosador

Persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta de acoso sexual, mientras se adelanta el proceso de investigación, garantizando la presunción de inocencia

Denunciante

Persona que presenta la queja o denuncia, pudiendo ser la víctima o un tercero que tenga conocimiento de los hechos.


Testigo

Persona que ha presenciado, escuchado o tiene conocimiento de hechos relacionados con el presunto acoso sexual y que puede aportar información relevante en el proceso.

Conductas de Acoso Sexual

Se consideran conductas de acoso sexual, entre otras:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

Ambiente Laboral Hostil


Situación en la cual las conductas de acoso generan un entorno intimidante, ofensivo o degradante que afecta el desempeño, bienestar o permanencia de la persona en el trabajo.

Confidencialidad

Obligación de proteger la información relacionada con las denuncias, investigaciones y personas involucradas, evitando su divulgación no autorizada.

Revictimización

Acción de someter nuevamente a la víctima a situaciones que le generen daño, incomodidad o exposición innecesaria durante el proceso de atención o investigación.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Debido Proceso

Garantía de que todas las actuaciones se desarrollen de manera justa, imparcial y respetando los derechos de las partes involucradas

Medidas de Protección

Acciones adoptadas por la organización para salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la víctima, denunciante y testigos.

Sanción

Consecuencia disciplinaria impuesta cuando se comprueba la comisión de una conducta de acoso sexual, conforme a la normatividad vigente y el reglamento interno de trabajo.

6. PRINCIPIOS

Los principios constituyen los criterios rectores de carácter ético, jurídico y organizacional que orientan la interpretación, aplicación y ejecución de la presente política, asegurando que todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual se desarrollen bajo estándares de legalidad, imparcialidad, confidencialidad, respeto por los derechos fundamentales y garantía del debido proceso.

Dignidad Humana


Todas las personas deben ser tratadas con respeto, reconociendo su valor como individuos. Ninguna conducta que atente contra la integridad física, emocional o moral será permitida.

Igualdad y No Discriminación

Se garantiza el trato igualitario para todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, raza, edad, religión o cualquier otra condición. No se permitirá ningún tipo de discriminación.

Confidencialidad

Toda la información relacionada con denuncias, investigaciones y personas involucradas será manejada de manera reservada, evitando su divulgación no autorizada.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Debido Proceso

Todas las actuaciones se desarrollarán respetando los derechos de las partes involucradas, garantizando imparcialidad, transparencia y el derecho a la defensa.

Presunción de Inocencia

Toda persona señalada como presunto acosador será considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante un proceso formal.

No Revictimización

Se evitará someter a la víctima a situaciones que puedan generar afectaciones adicionales durante el proceso, garantizando un trato respetuoso y digno.

Protección al Denunciante

Se garantizará que las personas que denuncien no sean objeto de represalias, asegurando su estabilidad laboral y bienestar.

Imparcialidad

Las decisiones se tomarán con objetividad, sin prejuicios ni favoritismos, basadas en pruebas y hechos verificables.

Celeridad


Los procesos se desarrollarán de manera oportuna y dentro de los tiempos establecidos, evitando demoras injustificadas.

Enfoque Preventivo

La organización priorizará acciones encaminadas a evitar la ocurrencia del acoso sexual, mediante estrategias de sensibilización y control.

7. RESPONSABILIDADES

A continuación, se establece las obligaciones y compromisos de cada uno de los actores dentro de la organización para garantizar la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual en el entorno laboral.


Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Responsabilidad de la Empresa

La empresa es la principal responsable de garantizar un entorno laboral seguro, digno y libre de acoso sexual, por lo cual deberá adoptar, implementar y hacer cumplir la presente política en todos sus niveles organizacionales.

En cumplimiento de lo anterior, la empresa tendrá las siguientes responsabilidades:

- **Prevenir el acoso sexual en el entorno laboral**
Implementar estrategias de prevención como capacitaciones, campañas de sensibilización y divulgación de la política, promoviendo una cultura de respeto y cero tolerancia frente al acoso sexual.
- **Garantizar la existencia de canales de denuncia seguros y confidenciales**
Establecer mecanismos accesibles para que los trabajadores y terceros puedan reportar situaciones de acoso sexual, asegurando la confidencialidad de la información.
- **Atender de manera oportuna y efectiva las denuncias**
Recibir, gestionar e investigar todas las denuncias de forma diligente, imparcial y dentro de los tiempos establecidos.
- **Proteger a las víctimas, denunciantes y testigos**
Adoptar medidas necesarias para evitar represalias, garantizar la seguridad y prevenir la revictimización de las personas involucradas.
- **Garantizar el debido proceso**
Asegurar que todas las actuaciones se realicen respetando los derechos de las partes, bajo principios de imparcialidad, confidencialidad y presunción de inocencia.
- **Adoptar medidas correctivas y sancionatorias**
Aplicar las sanciones correspondientes cuando se comprueben conductas de acoso sexual, de acuerdo con la normatividad vigente y el reglamento interno de trabajo.
- **Realizar seguimiento y control**
Evaluar periódicamente la efectividad de la política, implementando acciones de mejora continua para fortalecer la prevención del acoso sexual.
- **Integrar la política al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**
Incluir el acoso sexual como un riesgo psicosocial y gestionarlo conforme a la normativa vigente.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Responsabilidad de los Trabajadores

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de contribuir a un ambiente laboral respetuoso, por lo cual deberán:

- Respetar la dignidad, integridad y derechos de sus compañeros y demás personas relacionadas con la organización.
- Abstenerse de realizar cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual.
- Participar en las capacitaciones y actividades de sensibilización.
- Denunciar de manera oportuna cualquier situación de acoso sexual de la que tengan conocimiento.
- Colaborar en los procesos de investigación cuando sean requeridos.

Responsabilidad de los Jefes y Líderes

Los jefes, coordinadores y líderes tienen una responsabilidad especial debido a su rol de autoridad:

- Promover un ambiente laboral basado en el respeto y la equidad.
- Prevenir situaciones de acoso dentro de sus equipos de trabajo.
- Actuar de manera inmediata frente a posibles casos de acoso sexual.
- Garantizar la confidencialidad de la información.
- Evitar cualquier conducta que pueda interpretarse como abuso de poder.
- Canalizar las denuncias a las instancias correspondientes.


Responsabilidad del Área de Talento Humano / Recursos Humanos

El área encargada de la gestión humana deberá:

- Administrar los canales de denuncia.
- Garantizar la confidencialidad de la información.
- Coordinar las investigaciones internas.
- Documentar y archivar los casos conforme a la normativa.
- Acompañar a las víctimas durante el proceso.
- Ejecutar las sanciones definidas por la organización.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

A continuación, se presentan el conjunto de acciones, estrategias, mecanismos y controles de carácter organizacional, administrativo y formativo implementados por

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

la empresa, orientados a identificar, evitar y mitigar la ocurrencia de conductas de acoso sexual en el entorno laboral, promoviendo ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia, en cumplimiento de la normatividad vigente y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Sensibilización y capacitación

La empresa desarrollará programas periódicos de formación dirigidos a todos los trabajadores, con el fin de:

- Informar sobre qué es el acoso sexual y cómo identificarlo
- Dar a conocer la política y el procedimiento de denuncia
- Promover conductas de respeto y convivencia laboral
- Fortalecer la cultura de cero tolerancia frente al acoso

Divulgación de la política

La organización garantizará que la política sea conocida por todos los colaboradores mediante:

- Publicación en medios internos (correo, carteleras, intranet)
- Inclusión en procesos de inducción y reinducción
- Socialización en reuniones o jornadas institucionales

Evaluación de riesgos psicosociales


La empresa identificará y evaluará factores de riesgo psicosocial que puedan favorecer situaciones de acoso sexual, mediante:

- Aplicación de instrumentos de medición
- Análisis de clima organizacional
- Implementación de planes de intervención

Promoción de cultura organizacional

Se fomentará un ambiente de trabajo basado en:

- El respeto mutuo
- La igualdad de oportunidades
- La inclusión y no discriminación
- La comunicación asertiva

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Control de conductas inapropiadas

La empresa establecerá mecanismos para:

- Detectar comportamientos inadecuados de manera temprana
- Actuar preventivamente ante situaciones de riesgo
- Corregir conductas antes de que escalen a casos de acoso

Inducción y reinducción

Todo el personal deberá recibir información sobre la política de acoso sexual desde su ingreso y de manera periódica.

Seguimiento y mejora continua

La organización evaluará periódicamente la efectividad de las medidas de prevención mediante:

- Indicadores de gestión
- Auditorías internas
- Revisión de casos reportados


9. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La organización se compromete a garantizar la estricta confidencialidad de toda la información relacionada con denuncias de acoso sexual, investigaciones, víctimas, denunciadores y testigos, aplicando los principios de reserva, integridad, disponibilidad y seguridad de la información establecidos en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales, la Ley 1266 de 2008 sobre manejo de información financiera, y demás normas concordantes.

Esto implica que únicamente el personal autorizado, incluyendo Talento Humano, y dirección de la empresa, tendrá acceso a los datos, quienes deberán manejarlos de manera segura y bajo estricta confidencialidad, evitando su divulgación no autorizada.

La organización implementará medidas técnicas y administrativas para proteger la identidad de las personas involucradas, prevenir la revictimización y garantizar la integridad física, emocional y laboral de víctimas, denunciadores y testigos.

Asimismo, se asegurarán los derechos de acceso, corrección, actualización y supresión de los datos personales conforme a la normatividad vigente, garantizando un proceso de

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

atención, investigación y resolución de denuncias que sea seguro, transparente y respetuoso de los derechos fundamentales de todas las partes.

10. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

La organización garantiza la protección integral de la persona denunciante, de la víctima y de los testigos mediante la adopción de medidas preventivas y correctivas que aseguren la integridad física, emocional y laboral, la preservación de la confidencialidad de la información, la prohibición absoluta de represalias, discriminación o cualquier forma de afectación derivada de la denuncia, así como la implementación de acciones como reubicación temporal, ajustes de horarios o funciones, acompañamiento por parte del área de Talento Humano, apoyo psicosocial y seguimiento posterior para verificar que no se presenten revictimizaciones o impactos negativos sobre las condiciones laborales, garantizando en todo momento un entorno de trabajo seguro, respetuoso y conforme a la normativa colombiana vigente.

11. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Monitoreo de denuncias: Todas las denuncias recibidas serán registradas, documentadas y sometidas a seguimiento constante hasta su cierre formal.


Se evaluará el cumplimiento de los tiempos establecidos en el procedimiento de atención.

Revisión de medidas adoptadas: Se verificará que las medidas de protección y prevención implementadas sean efectivas y suficientes para garantizar la seguridad e integridad de la víctima, denunciantes y testigos.

Indicadores de gestión: La organización establecerá indicadores para medir la frecuencia de denuncias, tipos de conductas reportadas, cumplimiento de tiempos de atención y efectividad de las medidas preventivas y correctivas.

Auditorías internas y externas: Se realizarán auditorías periódicas para evaluar la correcta aplicación de la política, la efectividad de los procedimientos y la conformidad con la normativa colombiana vigente.

Retroalimentación y mejora continua: Los resultados del seguimiento permitirán ajustar la política, fortalecer la capacitación y sensibilización del personal, actualizar procedimientos y reforzar la cultura organizacional basada en respeto, igualdad y dignidad.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Reporte a dirección: Se presentarán informes periódicos a la alta dirección sobre el estado de las denuncias, resultados de auditorías y recomendaciones para la mejora continua.

12. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL (PROTOCOLO)

1. OBJETIVO

- Establecer un procedimiento claro, ordenado y seguro para la recepción y atención de denuncias de acoso sexual.
- Proteger a las víctimas, denunciantes y testigos, evitando revictimización y represalias.
- Garantizar el debido proceso, imparcialidad y confidencialidad durante todas las etapas.
- Establecer medidas preventivas y correctivas eficaces que aseguren un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Generar seguimiento y control de cada caso para mejorar continuamente la política.

2. ALCANCE


Aplica a todas las personas vinculadas con la organización, incluyendo:

- Empleados directos
- Contratistas y proveedores
- Pasantes, aprendices y practicantes
- Visitantes y terceros que interactúen en el lugar de trabajo

3. CANALES DE DENUNCIA

Se habilitan los siguientes mecanismos, garantizando confidencialidad y acceso seguro:

1. Correo institucional: ccl@peopleandtrade.com
Dirección exclusiva para denuncias de acoso sexual.
2. Teléfono interno: (601) 6500081 - 304 5972918
 - Línea directa con Talento Humano: 304 6633257
3. Jefe inmediato o líder de área: Solo si no existe conflicto de interés.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

4. Área de Talento Humano

4. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Contenido necesario:

- Nombre de la víctima y/o denunciante (opcional en casos justificados)
- Identificación del presunto agresor
- Descripción clara de los hechos, fecha, lugar y circunstancias
- Testigos (si existen)
- Evidencias disponibles (documentos, correos, mensajes, grabaciones, fotos, videos, etc.)

Forma de presentación:

- Escrita, digital (correo, WhatsApp), verbal (en este caso se registrará formalmente)

Responsable: Talento Humano

Tiempo: Puede presentarse en cualquier momento posterior a los hechos.

5. RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA DENUNCIA

1. Recepción formal por Talento Humano
2. Registro en sistema o archivo confidencial con número de radicado.
3. Emisión de acuse de recibido al denunciante (cuando sea posible).
4. Garantía de confidencialidad y no represalia desde el inicio del proceso.


Tiempo: Máximo 2 días hábiles desde la recepción.

6. EVALUACIÓN INICIAL

Objetivo: Determinar riesgo y urgencia, identificar medidas preventivas inmediatas.

Acciones:

- Verificar si los hechos constituyen acoso sexual según la Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024.
- Evaluar el nivel de riesgo para la víctima y otras personas involucradas.
- Determinar necesidad de medidas preventivas inmediatas:
 - Separación temporal de las partes

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

- Cambio de funciones o área de trabajo
- Ajustes de horarios
- Apoyo psicosocial
- Garantizar confidencialidad y protección del denunciante.

Responsables: Talento Humano

Tiempo: Máximo 3 días hábiles.

7. INVESTIGACIÓN FORMAL

Objetivo: Analizar los hechos, recopilar evidencia y determinar responsabilidad.

Pasos:

1. Notificación al presunto agresor, garantizando derecho a defensa y confidencialidad.
2. Entrevistas “Descargos” a la víctima, denunciantes, presunto agresor y testigos.
3. Revisión de evidencias documentales, digitales o físicas.
4. Elaboración de un informe preliminar con hallazgos.
5. Evaluación legal y administrativa de las pruebas. (este proceso será llevado por la Fiscalía en caso de ser necesario)

Responsables: Talento Humano

Tiempo: 5 a 10 días hábiles desde la evaluación inicial.

8. MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES


Dependiendo de los hallazgos:

- Llamado de atención formal
- Suspensión temporal
- Terminación del contrato laboral
- Remisión a autoridades competentes (Policía, Fiscalía,) la víctima tiene derecho de acudir ante la **Fiscalía General de la Nación**

Medidas de protección durante el proceso:

- Mantener separación entre las partes
- Ajuste de funciones o horarios si es necesario
- Apoyo psicológico y seguimiento por Talento Humano

Responsables: Dirección / Talento Humano

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Tiempo: Decisión final máximo 5 días hábiles después de la investigación.

9. NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS

- Comunicación confidencial del resultado a la víctima, denunciante y presunto agresor.
- Explicación de las medidas adoptadas y derechos disponibles.

Tiempo: Máximo 2 días hábiles tras la decisión.

10. SEGUIMIENTO Y CIERRE

- Verificación de que no existan represalias ni revictimización.
- Evaluación de efectividad de medidas preventivas y correctivas.
- Registro y archivo de toda la documentación conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables.
- Seguimiento hasta 3 meses posteriores al cierre del caso.

Responsables: Talento Humano / SG-SST

11. GARANTÍAS DURANTE TODO EL PROCESO


- Confidencialidad estricta
- Protección integral de denunciante, víctima y testigos
- Debido proceso y presunción de inocencia
- Imparcialidad en la investigación y toma de decisiones
- Celeridad en la atención de cada etapa

12. RESUMEN VISUAL DEL FLUJO DEL PROTOCOLO

Denuncia → Recepción y Registro → Evaluación Inicial → Medidas Preventivas → Investigación → Informe → Decisión → Medidas Correctivas / Sanciones → Notificación → Seguimiento y Cierre.

13. VIGENCIA

La presente Política de Acoso Sexual y Protocolo entra en vigor a partir de su fecha de aprobación y publicación por parte de la alta dirección de la organización, y tendrá aplicación obligatoria para todos los trabajadores, contratistas y terceros vinculados.

Código: PL-SGSST-07	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO		
Versión:01			
Fecha de aprobación 06/04/2026			
Página: 1 de 1			
Aprobado Yesika Campo Valencia	Elaborado por Área de Talento Humano	Revisado SEYS Consultorías y Asesorías S.A.S	

Esta política tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de las actualizaciones que deban realizarse como resultado de:

- Cambios en la normatividad legal vigente
- Modificaciones en la estructura organizacional
- Resultados de auditorías internas o externas
- Evaluaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Identificación de oportunidades de mejora derivadas de la gestión de casos

La organización se compromete a realizar revisiones periódicas, como mínimo una vez al año, con el fin de garantizar su pertinencia, eficacia y cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Esta política se publica a los 06 días del mes de Abril del 2026

YESIKA CAMPO VALENCIA
REPRESENTANTE LEGAL