

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Junio de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0444 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisó y Aprobó: Gerencia

pConsecutivo No. 2025-00470

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

PRESENTACIÓN

Aguialarmas Ltda. ha establecido el siguiente protocolo para prevenir y atender el acoso sexual, en cumplimiento del derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y de dignidad humana, sin ningún tipo de violencias.

El protocolo brinda herramientas y medidas frente a la atención a las víctimas de hostigamiento físico, verbal y emocional, conductas presentadas en el desarrollo de las actividades en el contexto laboral. La implementación del Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual, más que obedecer una obligación legal, es un compromiso ético desde Aguialarmas Ltda. para promover en la sociedad una cultura organizacional que fomente relaciones laborales respetuosas, donde se promueva el bienestar y el cuidado de la salud, donde no se tolera la discriminación, la violencia de cualquier índole, y, en general, a cualquier forma de acoso laboral. Reconociendo que la prevención y atención de la violencia y discriminación es una responsabilidad compartida.

ALCANCE

Este protocolo abarca las actuaciones para la prevención y atención oportuna de casos de acoso sexual y/o cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral, así como las medidas de seguimiento. Tendrá alcance sobre todos los trabajadores de Aguialarmas Ltda. sin importar su forma de vinculación, contratistas, trabajadores en misión, estudiantes en práctica, aprendices, pasantes y demás personas que participen en el contexto laboral y según establezca la legislación.

Se aplica a los actos ocurridos en espacios físicos y virtuales de trabajo, actividades misionales, eventos laborales, lugares de descanso, viajes y trayectos organizados por la empresa, también incluye situaciones fuera del entorno laboral cuando los trabajadores o colaboradores se encuentren involucrados.

El protocolo cubre acosos realizados a través de correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales y otras tecnologías de comunicación.

Para efectos del presente protocolo, se entiende como contexto laboral, el definido por la legislación vigente y aplicable, a saber:

- 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 en caso de que se realice este tipo de modalidades;
- Los lugares 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 en caso de que los hubiere;
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación, espacios sociales o de recreación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- 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;

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

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 por viaje de trabajo y cuyo gasto fue proporcionado por el empleador, siempre y 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 este tipo de conductas 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 presente ley.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones de concientización, prevención y ruta de atención de casos de acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual, que puedan presentarse en Aguialarmas Ltda. y así promover un ambiente libre de violencias, en particular frente al acoso sexual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar acciones frente al acoso sexual en Aguialarmas Ltda. encaminadas a su prevención, atención y protección.
- Implementar una ruta para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de acoso sexual que se puedan presentar en el ámbito laboral y contractual de Aguialarmas Ltda.
- Sensibilizar a todas las áreas de la empresa (gerencias, directivos y colaboradores en general), el Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual, como principal herramienta para la eliminación de todas las formas de acoso, agresión y/o violencia en el ámbito laboral.

PRINCIPIOS

El presente protocolo y todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del mismo se rige de manera especial por los siguientes principios:

- **Cero tolerancias hacia cualquier tipo de acoso y/o violencia sexual.** En la Aguialarmas Ltda., se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta que constituya acoso sexual, y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual, que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas.
- Principio de información y accesibilidad: las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la entidad
- Principio de confidencialidad: la información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014, los Decretos 1377 de 2013 y 1081 de 2015 y demás disposiciones que resulten aplicables. Y es aplicable tanto para las personas que se consideren víctimas, como de aquellas personas contra quienes se interponga una queja por cualquiera de estas conductas, o de las que suministren información que ayude a esclarecer lo sucedido.
- Principio de buena fe: todas las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe.
- Principio de imparcialidad e idoneidad: las personas que participen en nombre de la entidad en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial y ética. Evitar incurrir en perjuicios, estereotipos y preconcepciones que puedan sesgar o evitar la garantía de los derechos de

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

las presuntas víctimas de conductas de violencia sexual/o por motivo de género y/o acoso sexual, siempre garantizando los derechos fundamentales de éstos y del(la) presunto(a) agresor(a) tales como derecho a la intimidad, a la defensa y al debido proceso.

- Dignidad: todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.
- Debido proceso: todas las actuaciones deben respetar las garantías procesales conforme a la Constitución y la ley. Así como la independencia, imparcialidad y respeto a la dignidad humana, con el fin de garantizar los derechos, tanto de las personas que se consideren víctimas de acoso o violencia sexual o por razones de género, en el ámbito laboral de Aguialarmas Ltda., como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas, respetando el principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.
- Debida diligencia: la obligación de atender casos de acoso sexual de manera célere y efectiva, desde el momento de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.
- No discriminación: todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.
- Principio de no re victimización: las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la re victimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a, que revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a.
- Principio pro persona: para todos los efectos del presente protocolo se deberá adoptar la interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable a la víctima y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional.
- Principio Pro-víctima: Todas las acciones y medidas adoptadas en el presente protocolo tendrán como finalidad la protección de los derechos de las víctimas de las conductas aquí descritas.
- Principio de prevención: El protocolo prioriza la prevención del acoso sexual a través de acciones educativas y de sensibilización. Se desarrollarán campañas que promuevan el respeto, la equidad de género y la identificación temprana de conductas que puedan constituir acoso sexual, entre otros aspectos.
- Equidad de género: Para la prevención y atención del acoso sexual, la Corporación reconoce las desigualdades de género como un factor clave que contribuye a la perpetuación de las conductas contenidas en el presente protocolo. Este principio se basa en el compromiso de garantizar que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, reciban un trato justo y equitativo.
- Deberes de los superiores: Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente en cargos de gerencia, dirección, con roles de coordinación o supervisores, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando haya tenido conocimiento de un caso de Acoso Sexual, agresión y/o violencia en el ámbito laboral. Los correos, chats o cualquier comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o re victimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, además de promover espacios encaminados a la prevención y las cero tolerancias de estas conductas.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

DEFINICIONES Y SIGLAS

Acoso sexual en el ámbito laboral: 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 (ley 2365 de 2024 cap. I art.2). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como acoso sexual laboral aquellos comportamientos en función del sexo, de carácter desagradable, no deseado y ofensivo, que se presenten en el entorno del trabajo. Estos dos aspectos negativos, no deseados y ofensivos, son necesarios para que se entienda como acoso sexual.

Tienen lugar en el entorno laboral y corresponden, entre otros, a los siguientes comportamientos: • Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso. • Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona, por ejemplo “mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor”.

- Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales, aunque la persona haya dejado claro que no desea participar.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados 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.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin haber sido solicitados o sin consentimiento.

Se **RESALTA**, que una sola acción es suficiente para que configure la conducta disciplinaria de acoso sexual.

Son tipos de acoso sexual:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.

Físico: violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios Ambientes hostiles.

No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos.

Son ejemplos de acoso sexual:

- Compartir con la víctima fotografías, vídeos, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, entre otros tipos de formatos digitales con contenido sexual, directo o implícito. Compartir dicho contenido sexual con compañeros, cuando el material hace alusión a la víctima.
- Chantajear con contenido sexual a la persona afectada.
- Insinuarse sexualmente al colaborador de manera constante a pesar de su rechazo.
- Tratar a la víctima de manera denigrante u obscena directa o indirectamente.
- Sexualizar a esa persona en perjuicio de las actividades laborales y sin el consentimiento (bromas o comentarios reiterados sobre la condición sexual).
- Realizarle llamadas telefónicas de carácter ofensivo o sexual.
- Cometer excesivos tocamientos, roces o acercamientos por parte de un compañero a la víctima.
- Ejercer presiones o chantajes para tener citas o salir juntos.
- Realizar cualquier solicitud expresa de favores sexuales.

Violencia sexual. La violencia sexual se puede definir como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo”.

Orientación Sexual. Refiere a “los deseos, sentimientos y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género, de diferente género o de diferentes géneros”.

Entre ellos, sin ser taxativos, se incluyen:

- Heterosexualidad: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por mujeres.
- Homosexualidad: mujeres que se sienten emocional, sexual y/o románticamente atraídas por mujeres; u hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos por hombres.
- Bisexualidad: personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas por hombres y mujeres.
- Asexualidad: personas que no se sienten atraídas sexualmente por ningún sexo.

Sexo: “El sexo es asociado a un estándar objetivo corporal en el cual, en principio, claramente se puede distinguir el sexo de un hombre y de una mujer siguiendo unos estándares corporales asociados principalmente a la existencia de características sexuales primarias y secundarias claramente diferenciadas: hombres (p.ej. pene, escroto, testículos), mujeres (p.ej. vulva, vagina, útero, senos). Otras definiciones han complejizado esta discusión al señalar la existencia de otras realidades biológicas como en el caso de la intersexualidad”.

Género: Construcción sociocultural que alude a los atributos y características que están relacionadas a la masculinidad y la feminidad, y los roles que tradicionalmente se asocian a cada uno.

Violencia de género: “La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género y a múltiples formas de violencia. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género”

- Violencia contra la mujer: “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.”
- Violencia económica: Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.
- Violencia psicológica: Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- Violencia emocional: Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.
- Violencia física: Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiendo, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.
- Violencia sexual: Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento.
- Acto Discriminatorio: Conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. El acto de discriminación no sólo se concreta en el trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones. También se manifiesta en la aplicación de la misma por las autoridades administrativas cuando, pese a la irracionalidad de la diferenciación, se escudan bajo el manto de la legalidad para consumir la violación del derecho a la igualdad.
- Discriminación: Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o perjuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.
- Discriminación como acoso laboral: Reconoce como modalidad de acoso laboral a la discriminación, cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.
- Discriminación por razones de sexo: Determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar una orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política
- Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica. Formas de discriminación con ocasión al sexo, orientación sexual e identidad de género:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

- Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.
- Hostigamiento por razones de discriminación: Cualquier actuación que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.

MARCO NORMATIVO

Normatividad	Contenido
Constitución Política de Colombia 1991	Reconocimiento de las mujeres como un grupo de especial protección. “Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.”
Ley 1010 de 2006 del Congreso de la República	Por la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
Ley 1257 de 2008 del Congreso de la República	Por la cual se adoptan las normas de sensibilización, prevención y sanción para enfrentar todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
Ley 1719 de 2014	Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.
Ley 1761 de 2015	Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
Ley 1752 de 2015	La cual tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

 NIT. 809.005.743-1	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia	Las cuales establecen los lineamientos para abordar casos de violencia sexual y acoso sexual en ámbitos laborales.
Circular 26 del 8 de marzo de 2023	La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 0405 del 2025	Establece las multas para las empresas que despidan a quienes han interpuesto una queja por acoso sexual o han fungidos como testigos de actos de acoso sexual. Estas personas tienen un fuero de 6 meses.

El acoso sexual como una forma de violencia que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona, se tipifica como delito en el Código Penal. ARTÍCULO 210-A. ACOSO SEXUAL. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años. Así mismo, el acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales.

DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Por lo tanto, la víctima tiene derecho a:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género
- Ser tratada con reserva de identidad con respecto de sus datos personales
- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- Recibir información de manera clara, completa, veraz y oportuna durante toda la ruta de atención en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos
- A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad y a que no se tomen represalias en su contra.
- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género.
- El derecho a no ser re victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

El trámite de la queja ante el empleador no será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria.

Los derechos previamente indicados deben ser respetados e implementados por aquellos que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

- Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.
- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- Presunción de inocencia, negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- Derecho a la imparcialidad de las autoridades competentes, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

DEBERES DE LOS EMPLEADORES

Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgos psicosociales, identificados como prioritarios, fomentando una cultura de “No violencia”.
2. Liderar una cultura organizacional de cero tolerancias frente al acoso y el acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual.
3. 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.
4. 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.
5. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
6. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
7. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
8. 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 re victimización.
9. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

10. Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.
11. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse 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
12. Garantizar la implementación, sostenibilidad y seguimiento efectivo del presente Protocolo, asignando los recursos humanos y tecnológicos necesarios.
13. Promover la participación de los colaboradores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
14. Si la empresa tiene conocimiento o indicios graves de un caso de acoso sexual, debe informar claramente al afectado su obligación de denunciar ante la Fiscalía y el área de recursos humanos. Esto con el fin de seguir un debido proceso para establecer la violación de los numerales 5 y 6 del artículo 62 y el numeral 4 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en caso tal de que se haya incurrido en actos inmorales o delictivos dentro de sus obligaciones laborales.
15. De ser necesario, y dependiendo de la viabilidad de la empresa, el empleador debe facilitar el traslado del colaborador a otra área de trabajo.

DEBERES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

Realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Los lineamientos para cumplir con la presente responsabilidad se establecerán en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual.

- Brindar asesoría y asistencia técnica a las empresas, en la identificación de factores de riesgo psicosocial asociados a la violencia de género y acoso sexual.
- Capacitar a sus empresas afiliadas para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales, tales como el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, la reserva en el manejo de información y la ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- Llevar a cabo asesorías y asistencias para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con base en la información disponible de las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales.
- Desarrollar acciones de promoción de la convivencia laboral, relaciones armónicas, bienestar y salud mental de los colaboradores y prevenir el acoso laboral en sus empresas afiliadas.
- Brindar a las instituciones, empresas o entidades afiliadas, herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.
- Disponer un espacio de comunicación y de escucha para contribuir a la salud mental y bienestar de los colaboradores que hayan presentado queja de acoso laboral.
- Orientar y apoyar emocionalmente a los colaboradores, en situaciones de crisis, que hayan presentado queja de acoso laboral.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- **Respetar la dignidad e integridad:** Abstenerse de realizar insinuaciones, comentarios, tocamientos o cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que ofenda, incomode o genere un ambiente hostil.
- No ignorar, tolerar ni aceptar en ninguna circunstancia comentarios, comportamientos o actitudes que constituyan acoso sexual. Es responsabilidad de todos contribuir a un ambiente laboral seguro y respetuoso, donde cualquier forma de hostigamiento sea denunciada y abordada de manera adecuada.
- **Denunciar oportunamente:** Poner en conocimiento de la alta dirección o de los canales internos de la empresa cualquier situación de acoso sexual del que sean víctimas o testigos.
- **Participar en capacitaciones:** Asistir y participar activamente en las jornadas de sensibilización, prevención y formación organizadas por la empresa o la ARL.
- **Cumplir los protocolos internos:** Leer, conocer y aplicarlos protocolos establecidos y las rutas de atención, políticas de prevención y el Reglamento Interno de Trabajo.
- **Colaborar en investigaciones:** Brindar testimonio veraz y colaborar con las autoridades o el comité encargado cuando se adelante una investigación por acoso.
- **Evitar la revictimización:** Abstenerse de difundir rumores, juzgar o tomar represalias contra quien denuncie o testifique en un caso de acoso

DEBERES DE LOS CONTRATISTAS, PRESTADORES DE SERVICIOS

Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en el marco legal vigente y específicamente las relacionadas a la prevención del acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud del cumplimiento normativo en relación a la prevención y atención del acoso sexual, no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

DEBERES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

- Aprobar los lineamientos y estrategias en materia de prevención.
- Verificar desde los procesos de incorporación, si una persona tiene antecedentes penales o sanciones por cometer delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales: inhabilidades por delitos sexuales
- Garantizar la confidencialidad y protección de las partes involucradas.
- Establecer canales de comunicación directa con las dependencias involucradas.
- Garantizar la implementación inmediata de medidas de protección cuando sean requeridas. Presentar informes semestrales sobre la gestión en materia de prevención y atención ante la gerencia.

RESPONSABILIDADES DEL DEPARTAMENTO SST

- Diseñar e implementar un protocolo de prevención y ruta de atención contra el acoso sexual, integrado formalmente a los sistemas de gestión.
- Realización de campañas de sensibilización y capacitación periódicas enfocadas en la prevención con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.
- Difusión constante de los mecanismos de denuncia y atención con el apoyo y asistencia técnica de la Dirección de Comunicaciones y ARL.

 NIT. 809.005.743-1	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

- Gestionar las intervenciones psicosociales necesarias con la asesoría y asistencia técnica de la ARL.
- Facilitar la articulación con entidades externas de apoyo cuando se requiera.
- Publicar y remitir al Ministerio del Trabajo estadísticas sobre quejas y sanciones se realizará con la información suministrada por la dirección de talento humano.
- Cada semestre informar las denuncias y sanciones por acoso sexual laboral, durante los 10 días siguientes al cierre de cada semestre, al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género, SIVIGE.
- Realizar una publicación de estadísticas (número de quejas tramitadas y el número de sanciones impuestas por acoso sexual laboral), de forma anonimizada (protegiendo la identidad) en los canales de la empresa (cartelera, intranet, correo corporativo o sitio web). Documentar y dejar evidencia.

ALCANCE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA GESTIÓN Y RECEPCIÓN DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL LABORAL

Con la expedición de la Ley 2365 el 2024, se establece de forma explícita que los casos de presunto acoso sexual no deben ser gestionados por el Comité de Convivencia Laboral, por lo tanto debe ser excluido de la gestión de las quejas de acoso sexual. El acoso sexual está tipificado como un delito, por lo tanto, no debe ser reportado en la CCL como si se tratara de una queja o trámite convencional. El Comité de Convivencia Laboral no tiene la competencia para investigar ni gestionar casos de acoso sexual laboral, ya que este no tiene el alcance necesario para gestionar estos casos y podría ponerse en riesgo la confidencialidad y protección de la víctima. Por eso, lo más recomendable es que las denuncias por presunto acoso sexual se reciban a través de canales establecidos en el presente protocolo.

Estos canales deben estar claramente diferenciados de los mecanismos del Comité de Convivencia. Sin embargo, el comité de convivencia laboral debe tener claridad frente a este procedimiento y a los canales y rutas de atención, y en caso de ser alertados, direccionar a la persona afectada.

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:

- 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.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

ESTABILIDAD LABORAL

Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata esta norma, no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

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.

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.

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 al tamaño de la empresa.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La prevención del acoso sexual en Aguialarmas Ltda. se orientará principalmente a través de tres componentes: la difusión, campañas de sensibilización y pedagogía.

➤ DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Aguialarmas Ltda. a través de los diferentes espacios formativos y educativos establecidos para cada área de trabajo, se difundirá este Protocolo, así mismo se publicará en un lugar visible de la sede principal y de los espacios o lugares de trabajo, la ruta de atención frente a los casos de acoso sexual que se puedan presentar.

Mediante actividades de sensibilización, socialización y capacitación, Aguialarmas Ltda. desde el departamento de SST y talento humano, dará a conocer a través de los procesos de inducción, reinducción y contratación, independiente de su forma de vinculación, contratistas, trabajadores en misión, estudiantes en práctica, aprendices, pasantes y demás personas que participen en el contexto laboral y según establezca la legislación.

Así como la publicación de la publicación de boletines con el fin de sensibilizar a los públicos internos sobre dicho protocolo.

➤ PEDAGOGÍA

Promover y llevar a cabo actividades de capacitación, conferencias y campañas que favorezcan la prevención de conductas de acoso y violencia sexual, y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual.

El contenido de estas debe incluir y promover:

- Difusión y sensibilización sobre las leyes, convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales sobre acosos sexual, violencia basada en género y discriminación, además de la pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de estos actos.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia basadas en género y diversas razones de discriminación.
- Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación.
- Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.

Solicitar y promover la capacitación a quienes hacen parte de las áreas de Talento Humano, o quienes hagan sus veces, que podrían conocer o atender casos de acoso sexual, agresión y/o violencia en el ámbito laboral, en la orientación y activación de las rutas correspondientes.

➤ **Campañas de Sensibilización**

Aguialarmas Ltda. realizará anualmente una campaña de sensibilización que transmita la inaceptabilidad y tolerancia cero de la empresa frente al acoso sexual en el entorno laboral, la desnaturalización de violencia basada en género, y el respeto en entornos laborales. Igualmente, las campañas deberán poner en conocimiento las conductas consideradas como acoso sexual según el presente Protocolo, sus consecuencias, y el procedimiento o ruta para la atención de casos.

MEDIDAS CORRECTIVAS FRENTE AL ACOSO

MECANISMOS DE QUEJA Y MEDIDAS DE ATENCIÓN

Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con Ley 2635 de 2024, en el ámbito de sus competencias.

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención oportuno e integral, evitando acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso, llegar a acuerdos con la persona sobre la que recaen los hechos de acoso y/o violencia a las medidas de acompañamiento y reparación institucionales e individuales pertinentes.

Canales Internos de Reporte:

a) Queja departamento de talento humano: Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral o contractual, podrán presentar la queja verbal o escrita del caso, según corresponda ante la directora de talento humano. Para el caso de la queja por escrito se cuenta con el **Formato de Reporte de Presunto Acoso Sexual**

b) Las personas que se consideren afectadas o tengan conocimiento (especialmente servidores en cargos de dirección, quienes supervisen contratos o ejerzan roles de liderazgo) de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso y/o violencia sexual en el entorno laboral o contractual, podrán remitir el caso mediante el siguiente formulario <https://forms.gle/Z81oxaEwsk3trEDZ8>, respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo indicado por Ley 2635 de 2024 Art.11 Num.5.

Contacto inicial con la persona afectada:

La dirección de talento humano deberá contactar de forma inmediata al quejoso o a la persona afectada por terceros en un plazo máximo de un (1) día hábil desde que se recibe la queja.

Informar sobre las rutas de acción:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

Al contactar a la persona afectada, se le debe informar sobre las rutas descritas en la guía, los canales de denuncia, las medidas de acompañamiento y protección, y los procedimientos para acceder a ellas de manera inmediata, si así lo desea. Se le debe informar a la víctima la facultad que tiene de acudir ante la Fiscalía general de la Nación.

Aspectos a tener en cuenta al establecer el contacto:

- Identificación: La dirección de talento humano debe identificarse con nombre y cargo, y explicar el objetivo de la llamada.
- Espacio adecuado: Una vez se tenga respuesta por parte del quejoso, y en caso de que consienta asistir a la empresa, el contacto debe realizarse en un espacio tranquilo, seguro y confiable; si es telefónico, asegurarse de que la persona se encuentre en un lugar confidencial.
- Escucha activa: Respetar la expresión de sentimientos y hechos sin emitir juicios de valor.
- Empatía y claridad: Mostrar empatía y tranquilidad ante la situación, aclarando el alcance de la función y el tipo de acompañamiento que se puede brindar.
- Lenguaje claro: Usar un lenguaje accesible y sencillo para transmitir la información.
- Consecuencias legales: Informar sobre las posibles consecuencias legales si se presenta una denuncia temeraria.
- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

Si la persona no desea denunciar:

- Explicar que, si las acciones son constitutivas de un delito, es deber de quien tenga conocimiento interponer la denuncia correspondiente, y ofrecer el acompañamiento para hacerlo. Si la persona sigue negándose, recordar lo indicado en la Ley 2635 de 2024 (Art.11 Núm. 5) y respetar su derecho a la intimidad.
- Informar que las acciones de acoso y/o violencia sexual constituyen faltas disciplinarias graves, las cuales están establecidos puntualmente en el reglamento interno de trabajo de Aguialarmas Ltda.
- Reiterar el ofrecimiento de acompañamiento y asesoría psicológica.
- Informar sobre otras rutas de atención disponibles (ver literal de rutas de atención externa)
- Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada será mantenida en estricta confidencialidad.

Activación de acompañamiento:

- Informar sobre los canales de orientación psicológica y consultoría jurídica, y remitir el caso al profesional correspondiente.
- Si se requiere atención urgente o especializada, orientar a la persona afectada para que acuda a su entidad prestadora de salud (EPS).

En consecuencia, y en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la empresa, al recibir una queja o denuncia por presunto acoso sexual, debe manera se activará su procedimiento disciplinario, establecidos puntualmente en el reglamento interno de trabajo, sin esperar el resultado de procesos penales o de otra índole.

El delegado del departamento de talento humano debe activar la ruta correspondiente dentro de un plazo máximo de dos (2) días hábiles y dar a conocer la posible conducta de acoso y/o violencia sexual, ante la alta gerencia. De manera extraordinaria y dentro de un (1) día hábil, se da el conocimiento del caso, para determinar las acciones a seguir, incluyendo medidas de protección y acciones urgentes, establecidos puntualmente en el reglamento interno de trabajo.

Seguimiento al caso:

Dentro de los 15 días siguientes, la dirección de talento humano realizará un seguimiento al caso del presunto acoso, de tal manera que se halla dado el cumplimiento de lo descrito en el presente protocolo y en lo descrito por el reglamento interno de trabajo.

 NIT. 809.005.743-1	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

Frente al proceso se debe contar con el asesoramiento psicológicos designada por la empresa, quien realizará un seguimiento semanal a la persona que interpuso la queja.

Evaluación de acciones de sensibilización y psicoeducación:

Desde la alta gerencia, junto a la dirección de talento humano y el asesoramiento psicológico pertinente, se evaluará la necesidad de realizar acciones de sensibilización y psicoeducación en el equipo de trabajo, especialmente sobre temas de acoso sexual, violencia y/o discriminación, como parte de reparación del daño, evitar la revictimización y prevenir futuros incidentes. Identificar fallas en los protocolos y ajustar las medidas de protección garantiza espacios más seguros

Si el caso involucra a un contratista y/o pasante:

- El caso será reportado al supervisor del contrato o práctica, quien deberá informar formalmente a la empresa contratante para que tome las acciones pertinentes.
- Se debe realizar el seguimiento de estas acciones y de ser necesario remitir la información a las entidades correspondientes.

Este procedimiento asegura que la queja se maneje de manera estructurada y respetuosa, garantizando la confidencialidad y el acceso a los recursos necesarios para las personas afectadas.

RUTAS DE ATENCIÓN EXTERNAS

Denuncia penal y/o queja disciplinaria

La persona que se considere afectada por el delito de acoso sexual, violencias basadas en género, violencia contra la mujer o razones de discriminación en el entorno laboral o contractual, podrá denunciar su caso directamente en los canales de atención y recepción de denuncias en diferentes entidades:

- Línea 123 Policía Nacional
- Secretaría de la Mujer- Gobernación del Tolima: 3143131803
- Personería Municipal: 3143750265
- Línea Púrpura Nacional gratuita: 01 8000 112 137 o por WhatsApp al 300 755 1846 Brinda orientación jurídica, apoyo psicológico y activación de rutas para la prevención de violencias de género.
- Centros de Atención de la Fiscalía (CAF).

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Todo suceso de acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual se considera una FALTA DISCIPLINARIA GRAVE, debido a que vulneran los derechos fundamentales a la dignidad, la integridad y el trabajo en condiciones dignas

El artículo 53° de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:

ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES.

- ✚ Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
- ✚ Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
- ✚ Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

- Realizar, promover, o instigar a otra persona ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
- Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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”*

Por consiguiente, las sanciones se impondrán en proporción a la gravedad del hecho y priorizando la protección de la víctima, independientemente del cargo o vínculo contractual que ocupe la persona implicada. Estas pueden incluir sanciones laborales o disciplinarias, que van desde llamados de atención hasta la desvinculación laboral, así como sanciones contractuales que pueden ir desde multas hasta la terminación del contrato e inhabilidad.

En el ámbito laboral, la configuración del acoso sexual no exige repetición, ya que este puede estar dado por uno o varios actos, dependiendo de su naturaleza y gravedad.
En consecuencia, y en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la empresa, al recibir una queja o denuncia por presunto acoso sexual, de manera inmediata se debe activar el procedimiento disciplinario, sin esperar el resultado de procesos penales o de otra índole.

Según el tipo de vinculación, se aplicarán las siguientes sanciones:

1. Para Trabajadores Directos (Código Sustantivo del Trabajo)

- Suspensión laboral inmediata:** Suspensión del contrato de trabajo sin derecho a sueldo desde **15 hasta 60 días calendario**, según la gravedad de la conducta y la reincidencia.
- Terminación del contrato con justa causa:** Despido inmediato sin lugar a indemnización, fundamentado en la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador (Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 2365 de 2024).

2. Para Contratistas por Prestación de Servicios

- Terminación anticipada del contrato:** Finalización unilateral e inmediata del contrato de prestación de servicios por incumplimiento de las cláusulas éticas y de la política de convivencia de la organización, sin derecho a indemnizaciones o penalidades a cargo de la empresa.
- Veto comercial:** Inhabilitación para volver a contratar con la empresa o sus filiales en el futuro.

3. Medidas Obligatorias Complementarias (Para todos los casos)

- Traslado legal:** Reporte obligatorio y envío del expediente completo a la **Fiscalía General de la Nación** por la presunta comisión del delito de acoso sexual (Artículo 210A del Código Penal Colombiano).
- Reporte administrativo:** Notificación del caso y de las sanciones aplicadas al **Ministerio del Trabajo** y registro en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE).

La decisión sobre la continuidad del contrato debe estar muy bien justificada, en especial cuando se trata de hechos graves como el acoso sexual. Este aspecto debe estar debidamente reglamentado

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Fecha Elaboración: Agosto de 2.025	Cód.Doc.: SGSST – 0470 Versión: 01
		Elaboró: Dirección SST	Revisión y Aprobó: Gerencia

en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo y siempre debe respetarse el debido proceso.

El acoso sexual puede ser considerado una falta grave y, por tanto, una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que se adelante el debido proceso disciplinario. Este proceso es autónomo e independiente del proceso penal que pueda estar en curso ante las autoridades. Adicionalmente la empresa le informa a la víctima que si es su deseo puede radicar una denuncia penal ante la fiscalía lo que implica que, de encontrar la fiscalía que, si hay delito, no siempre será aceptado como delito como se explico en el extracto de la sentencia SP834-2019 del 13 de marzo de 2019 y preguntarle a la /el quejoso si desea la empresa la acompañe en esa queja. Además, si el acoso implica violencia física o lesiones, estas sí pueden ser reportadas como accidente de trabajo, y también se agrava la tipificación penal del hecho.

En el sector privado, las investigaciones disciplinarias relacionadas con presunto acoso sexual laboral deben ser llevadas por abogados con formación en procesos sancionatorios. El acoso laboral, se investiga en el ámbito penal, tales como: La persona afectada también puede acudir directamente a: Fiscalía general de la Nación Oficina de Control Disciplinario Interno URI: Unidades de Reacción Inmediata, Procuraduría y/o la Policía Nacional.

MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA PREVENIR Y MANEJAR EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

La empresa realizara un seguimiento permanente sobre hechos o circunstancias que puedan constituir casos de violencia, acoso sexual o discriminación. De acuerdo con los principios de transparencia y estándares establecidos, se generan reportes que evidencian los casos estudiados y gestionados, así como, de forma agregada, las medidas sancionatorias impuestas en los casos procedentes.

Algunos indicadores sugeridos para monitorear la efectividad del protocolo incluyen:

- Número de trabajadores capacitados en temas de acoso sexual, laboral y discriminación.
- Número de capacitaciones dictadas y campañas desarrolladas.
- Número de quejas de acoso laboral y sexual gestionadas con cierre, abiertas y remitidas a otra instancia vs denuncias presentadas.