

1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento interno que debe seguir Consultoría y Capacitación HSEQ S.A.S y ALTURAS HSEQ S.A.S. para la recepción, análisis, gestión, remisión y seguimiento de casos relacionados con acoso sexual y otras violencias basadas en género en el entorno laboral, garantizando los principios de confidencialidad, enfoque de género, respeto, diligencia debida, no revictimización y protección integral a las personas denunciantes, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las personas vinculadas a Consultoría y Capacitación HSEQ S.A.S y ALTURAS HSEQ S.A.S., incluyendo trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, voluntarios y terceros, independientemente de su jerarquía, modalidad contractual o lugar donde se presten los servicios.

3. MARCO LEGAL

- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones
- **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.
- **Ley 2466 de 2025:** Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia
- **Resolución 3461 de 2025:** Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **Código Sustantivo del Trabajo** (arts. 23, 59 y 486)
- **Circular 055 de 2024:** prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Ley 1581 de 2012:** Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

4. DEFINICIONES

- **Acoso sexual:** Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral...
- **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento

o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

- **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

- **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.
- **Violencias basadas en género:** cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual o económico a una persona por motivos de género, identidad u orientación sexual, incluyendo el acoso y la discriminación en el ámbito laboral. (Ley 1257 de 2008, Ley 2466 de 2025).
- **Acoso laboral según la Ley 1010 de 2006:** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** 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.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor,

la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- **Queja:** manifestación formal o informal de una situación de acoso o violencia, presentada por cualquier medio autorizado.
- **No revictimización:** garantía de que la persona denunciante no vuelva a ser expuesta a tratos que reproduzcan el daño vivido ni sufra consecuencias negativas derivadas de su denuncia.
- **Medidas de protección:** Acciones institucionales adoptadas para salvaguardar la integridad, seguridad y dignidad de una persona denunciante, sin requerir pronunciamiento judicial previo.
- **Perspectiva interseccional:** Reconocimiento de que las violencias pueden intensificarse cuando confluyen múltiples factores de discriminación (género, raza, discapacidad, orientación sexual, etc.).

5. PRINCIPIOS RECTORALES

Los siguientes principios orientan cada fase del presente procedimiento y deben ser aplicados por todos los actores involucrados:

- **Pro persona:** Aplicación preferente de la norma o interpretación más favorable a la protección de los derechos humanos.
- **Pro víctima:** Prioriza la protección, atención, reparación integral y garantías de no repetición hacia la persona denunciante.
- **Igualdad:** Derecho de todas las personas a recibir un trato equitativo y sin discriminación por ninguna condición personal o social.
- **Equidad de género:** Trato justo entre los géneros, considerando las diferencias estructurales y adoptando medidas para superarlas.
- **Justicia restaurativa:** Enfoque que busca reparar el daño a través del reconocimiento, el diálogo y la reconstrucción de relaciones laborales.
- **Justicia:** Principio de legalidad y respeto de derechos, que implica sancionar las conductas indebidas y restituir los derechos afectados.
- **Debido proceso:** Derecho de todas las partes involucradas a ser oídas, defenderse, presentar pruebas y recibir una decisión imparcial.
- **Imparcialidad:** Actuación objetiva, libre de favoritismos, sesgos o conflictos de interés.
- **Celeridad:** Resolución ágil del proceso sin dilaciones injustificadas, garantizando atención oportuna.
- **Confidencialidad:** Deber de reserva sobre la identidad de los involucrados y sobre los hechos denunciados, desde la recepción hasta el cierre del caso.
- **Prevención:** Adopción de medidas anticipadas para evitar que ocurran situaciones de acoso sexual o violencia basada en género.
- **Libertad:** Reconocimiento del derecho de todas las personas a expresarse, actuar y relacionarse sin coacción, temor ni subordinación indebida.

- **Dignidad:** Valor inherente de cada persona que exige ser tratada con respeto, consideración y sin humillaciones.
- **Diligencia debida:** Obligación de actuar de manera eficaz, rápida y comprometida ante cualquier queja o señal de violencia.
- **No revictimización:** Prevención de cualquier trato que profundice el daño a la persona denunciante o la exponga nuevamente a riesgo.
- **Presunción de buena fe:** Todas las quejas se consideran legítimas desde su presentación, salvo prueba en contrario.
- **Trazabilidad:** Registro completo y seguro de cada etapa del caso, que garantice seguimiento y rendición de cuentas.

6. RESPONSABLES

- **Área de Gestión del Talento Humano:** Canal oficial para la recepción de quejas. Es responsable de brindar acompañamiento inicial, activar la ruta interna de protección, asegurar la trazabilidad del caso y garantizar medidas de protección inmediatas. Atiende los casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación, de acuerdo con este procedimiento.
- **Gerencia Administrativa:** Co-responsable en la recepción, análisis y validación de medidas de actuación. Tiene autoridad para gestionar recursos y coordinar con instancias externas en caso de remisión. Lidera las acciones de protección, reporte a autoridades y seguimiento de casos graves o reiterados.
- **Comité de Convivencia Laboral:** es responsable únicamente del análisis, mediación y seguimiento de casos de acoso laboral que **no involucren connotaciones sexuales o de género**, conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. No interviene en casos de acoso sexual.
- **Alta Dirección:** dispone recursos, aprueba ajustes estructurales y respalda institucionalmente el cumplimiento del procedimiento

7. DISPOSICIONES GENERALES

7.1. RECEPCIÓN FORMAL DE LA QUEJA

Responsables: Gestión del Talento Humano y Gerencia Administrativa

Las quejas del presunto acoso sexual podrán ser presentadas a través de los correos electrónicos autorizados y dispuestos por la compañía recursoshumana@consultoriaycapacitacionhseq.com y administracion@consultoriaycapacitacionhseq.com, o de manera presencial ante el área de Gestión del Talento Humano o el área Administrativa o diligenciando el siguiente link:

En cualquiera de los casos, la persona que presenta la queja **deberá describir de forma clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que ocurrieron los hechos.**

Cuando la queja sea recibida de manera presencial verbal, deberá levantarse el **acta correspondiente en el formato F-SGC-06**, dejando constancia de la información suministrada.

La empresa garantizará que la recepción de la queja se realice de manera respetuosa, confidencial y sin juicios de valor, y que las medidas de protección correspondientes se activen dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción.

El caso se registra en la matriz F-GTH-10 Seguimiento de atención de quejas por acoso sexual en el entorno laboral, de forma confidencial con número único de consecutivo, garantizando la trazabilidad.

Se brinda información a la persona denunciante sobre sus derechos, y se establecen las medidas preventivas

EVALUACIÓN PRELIMINAR Y ACTIVACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Responsables: Gestión del Talento Humano y Gerencia Administrativa

Gestión del Talento Humano y Gerencia Administrativa se reunirá y analizará los hechos narrados, para activar medidas de protección, la evaluación preliminar busca clasificar la situación como posible acoso sexual, otra forma de violencia de género, conflicto interpersonal o queja no procedente.

Si los hechos permiten presumir acoso sexual, se activan de inmediato medidas preventivas para proteger a la persona denunciante, sin necesidad de una investigación previa, con fundamento en el principio de diligencia debida y el enfoque pro víctima consagrado en la Ley 2365 de 2024.

Las medidas se definirán bajo lo establecido en la Ley:

Medidas posibles:

- Reubicación o modificación temporal de funciones.
- Ajuste de turnos, horarios o espacios.
- Trabajo remoto temporal, si es viable.
- Canalización a atención psicológica a través de la ARL o un prestador externo.

Todo lo anterior se registra en el formato F-SGC-06 ACTA DE REUNIÓN, dejando constancia del análisis realizado y de las acciones adoptadas, posteriormente se convoca una reunión de seguimiento si el caso requiere monitoreo continuo.

7.2. REMISIÓN A AUTORIDADES COMPETENTES

Responsables: Gerencia Administrativa

Informar a la presunta víctima su facultad de acudir a las entidades pertinentes

Las entidades a las que puede realizarse la remisión son:

- Fiscalía General de la Nación, si se trata de una conducta penal.
- Inspección del Trabajo, para casos con implicaciones laborales o administrativas.

7.3. ACOMPAÑAMIENTO, MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Responsables: Gestión del Talento Humano y Gerencia Administrativa

El acompañamiento se ejecutará a través de mecanismos estructurados de seguimiento y verificación del cumplimiento de las medidas de protección adoptadas.

Las acciones incluyen:

- Entrevistas de seguimiento programadas cada treinta (30) días con la persona afectada, utilizando el formato F-SGC-06 ACTA DE REUNIÓN.
- Re evaluación del riesgo psicosocial y del entorno laboral.
- Verificación de la implementación y eficacia de las medidas de protección adoptadas.
- Recolección de evidencias que permitan detectar situaciones de hostigamiento, exclusión, represalias.
- Acceso a acompañamiento psicológico y emocional, gestionado por la organización según las necesidades del caso.

Cuando existan medidas que impliquen limitaciones o acciones dirigidas a la persona investigada, se realizará también monitoreo sobre su cumplimiento, garantizando los derechos de ambas partes. Toda la información recolectada en esta etapa será tratada con estricta confidencialidad.

7.4. CIERRE DEL CASO

Responsables: Gestión del Talento Humano y Gerencia Administrativa

Se realiza seguimiento de la efectividad de las medidas implementadas y Si se identifica persistencia del riesgo, se podrán establecer medidas adicionales.

Posteriormente, se ofrece una retroalimentación general a las partes involucradas, Finalmente, el expediente completo se archiva en condiciones de estricta confidencialidad y protección de datos personales, conforme a la Ley 1581 de 2012, por un período mínimo de cinco (5) años.

7.5. INFORMES INSTITUCIONALES, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Responsables: Gerencia Administrativa y Gestión del Talento Humano

De forma trimestral y anual, la Gerencia Administrativa y el área de Gestión del Talento Humano consolidan los datos derivados de la implementación del procedimiento para la atención de casos de acoso sexual. Esta consolidación se realiza con el propósito de evaluar el desempeño institucional, identificar patrones, prevenir recurrencias y fortalecer la respuesta organizacional.

Los reportes generados incluyen la sistematización de la siguiente información:

- Número total de quejas radicadas.
- Tiempos de respuesta en cada etapa del proceso.
- Medidas de protección adoptadas y nivel de cumplimiento.
- Casos que han requerido seguimiento especial o evidenciado reincidencia.
- Avances en procesos de sensibilización y capacitación del personal.

Estos resultados se presentan periódicamente a la alta dirección, junto con recomendaciones específicas para la mejora de protocolos, ajustes en los mecanismos de prevención, fortalecimiento de campañas de sensibilización y optimización de las herramientas de reporte y atención.

Con base en dicha información, se monitorean indicadores clave que permiten evaluar la efectividad del protocolo y orientar acciones de mejora continua. Estos indicadores también servirán como base para revisar y actualizar este procedimiento cada año.

a. Indicadores de seguimiento asociados al procedimiento:

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE
-----------	---------	------------	-------------

% de quejas atendidas dentro del plazo establecido	(Casos cerrados en ≤ 65 días / Total de quejas recibidas) $\times 100$	Trimestral	Gestión del Talento Humano
% de cumplimiento de medidas de protección	(Casos con medidas cumplidas / Total de casos con medidas adoptadas) $\times 100$	Trimestral	Gestión del Talento Humano
% de seguimiento efectivo	(Casos con seguimiento completo / Total de casos con seguimiento requerido) $\times 100$	Trimestral	Gerencia Administrativa
% de trabajadores sensibilizados en prevención	(Trabajadores capacitados en acoso sexual / Total de trabajadores) $\times 100$	Anual	SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)
Tasa de reincidencia de casos	(Número de casos reincidentes / Total de casos atendidos) $\times 100$	Anual	Comité de Convivencia Laboral

b. Semestralmente se publicará en los canales institucionales físicos o electrónicos el número de quejas recibidas y sanciones impuestas por casos de acoso sexual, en formato anonimizado para garantizar los derechos de las partes. Esta información será reportada al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 2365 de 2024, dentro de los 10 días hábiles siguientes al cierre del semestre. Toda publicación o reporte garantizará el anonimato, confidencialidad y el cumplimiento de la Ley 1581 de 2012.

c. En la revisión preliminar y seguimiento de casos de acoso sexual, se tendrá en cuenta:

- La posición de poder (vertical u horizontal) del denunciado frente a la víctima
- Si la víctima pertenece a población en situación de vulnerabilidad
- Antecedentes sancionatorios del presunto agresor en materia de acoso

Esta valoración será registrada en el formato F-SGC-06 ACTA DE REUNIÓN como parte del análisis del caso.

7.6. GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL Y NO RETALIACIÓN

a. Estabilidad Laboral: La empresa garantizará la permanencia de la persona denunciante en su puesto de trabajo durante los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja. Cualquier decisión de terminación unilateral del contrato durante este período deberá ser autorizada previamente por el Ministerio del Trabajo. Esta protección se extiende a los testigos que colaboren con las autoridades en el proceso.

Esta protección no aplicará en los casos de despido debidamente autorizado por el Ministerio del Trabajo, conforme a las normas disciplinarias o legales iniciadas con anterioridad a la queja.

b. Presunción de Retaliación: Se presumirá como despido injustificado todo acto de desvinculación contractual realizado dentro del periodo de protección, salvo prueba en contrario por parte del empleador.

c. Sanciones por incumplimiento: La terminación que contravenga estas disposiciones dará lugar a multas entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes (SMLDV), conforme al artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 y su reglamentación por parte del Ministerio del Trabajo.

Anualmente, se convocará una mesa de revisión del presente procedimiento con participación activa de partes interesadas, garantizando un enfoque de derechos humanos, de género, diferencial e interseccional. Esta instancia no será meramente informativa, sino que procurará una intervención sustantiva de las personas participantes.

Serán convocados:

- Delegados de sindicatos (si los hay)
- Representantes de trabajadores formales
- Personas con orientación sexual e identidad de género diversa
- Personas con discapacidad.
- Personas pertenecientes a grupos étnicos.

Las observaciones formuladas durante esta mesa serán evaluadas por la Gerencia Administrativa y el área de Gestión del Talento Humano. De ser pertinentes, se incorporarán como ajustes al procedimiento. Los cambios implementados se documentan formalmente para efectos de trazabilidad y mejora continua.

8. DOCUMENTOS

RELACIONADOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
F-SGC-02	Control de Asistencia
DE-PE-01	Reglamento interno del trabajo
P-SG SST-04	Procedimiento de convivencia laboral
F-GTH-10	Seguimiento de atención de quejas por acoso sexual en el entorno laboral
PO-PE-05	Política de prevención y gestión del riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en el trabajo
PO-PE-07	Política de teletrabajo y trabajo remoto
PO-PE-10	Política de desconexión laboral
F-SG SST-16	Acuerdo de confidencialidad, imparcialidad y compromiso ético
F-SGC-06	Acta de reunión

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
16/01/2026	01	Asistente de Gestión del Talento Humano	Gerencia Administrativa	Gerente General
19/03/2026	02	Coordinador HSEQ	Gerencia Administrativa	Gerente General