

1. INTRODUCCIÓN

En **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ SAS**, priorizamos la dignidad y la integridad de nuestro equipo más allá de la seguridad física tradicional. Reconocemos el acoso sexual como un riesgo psicosocial crítico que vulnera derechos fundamentales y afecta la productividad. Por ello, este protocolo establece una hoja de ruta estratégica para prevenir, atender y monitorear estas conductas, ratificando nuestro compromiso con un entorno laboral seguro, equitativo y libre de discriminación.

2. OBJETIVO

Definir y establecer los lineamientos técnicos y procedimentales para prevenir, atender y monitorear las situaciones de acoso sexual dentro de **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ SAS**. Este instrumento busca garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto mutuo, la dignidad humana y la igualdad, promoviendo una cultura de "tolerancia cero" frente a cualquier conducta que vulnere la integridad física o psicológica de nuestros colaboradores, contratistas y aliados estratégicos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de carácter obligatorio para la totalidad de la comunidad laboral y operativa de **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ SAS**. Su cumplimiento es exigible a todas las personas vinculadas a la organización, independientemente de su jerarquía, ubicación geográfica o naturaleza jurídica de su relación con la empresa.

4. PRINCIPIOS

Ética y trato humano: Dignidad, imparcialidad, idoneidad, buena fe y no discriminación.
Gestión del proceso: Debido proceso, debida diligencia (atención celer y efectiva), confidencialidad y publicidad de las rutas de atención.
Enfoque de derechos: No revictimización, principio *pro persona* (aplicar la norma más favorable a la víctima), equidad de género y prevención activa a través de la educación

5. DEFINICIONES

Acoso Sexual Laboral: Conducta de carácter sexual, no consentida, ejercida por cualquier persona dentro de la organización (independientemente de su jerarquía), que genera un ambiente intimidatorio, hostil, humillante o degradante para la víctima.

Consentimiento: Manifestación libre, específica, informada e inequívoca de la voluntad, mediante la cual una persona acepta realizar una acción o participar en una situación de naturaleza sexual. La ausencia de un "sí" claro, o la incapacidad de otorgarlo, implica la ausencia de consentimiento.

Riesgo Psicosocial: Factores de riesgo presentes en la organización del trabajo, las relaciones sociales y el contenido de la tarea, que tienen la capacidad de afectar la salud física, psíquica o social del trabajador. El acoso sexual se tipifica como un factor de riesgo psicosocial de impacto crítico.

Entorno Hostil: Situación en la que el comportamiento sexual de compañeros, jefes o terceros crea un clima de trabajo tan ofensivo, intimidatorio o humillante que impide al trabajador realizar sus funciones de manera normal o afecta su bienestar psicológico.

Medidas Cautelares: Acciones administrativas inmediatas tomadas por la organización para separar a las partes o proteger a la víctima mientras se adelanta el proceso de investigación, garantizando que no se agrave la situación ni se presione al afectado.

Debida Diligencia: El deber de la empresa de actuar con prontitud y rigor para prevenir, investigar y sancionar cualquier conducta de acoso, demostrando compromiso real con la protección de sus

colaboradores.

Violencia de Género y contra la Mujer: Acciones que causan daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, originadas en la desigualdad de poder y normas sociales dañinas. Incluye formas específicas como la violencia económica, psicológica, emocional y física.

Discriminación: Actos arbitrarios o tratos diferenciados injustificados basados en estereotipos (sexo, raza, orientación sexual, religión, etc.) que anulan o menoscaban los derechos fundamentales. Puede manifestarse de forma directa, indirecta, a través de órdenes de discriminar o mediante represalias tras una denuncia.

Orientación Sexual: La atracción afectiva, emocional o sexual hacia otras personas (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, entre otras)

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL.

Se entiende 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 una persona en el contexto laboral

- Cualquier comentario, broma o halago con doble sentido, o sobre el cuerpo de alguien, que hace que esa persona se sienta incómoda, irrespetada o expuesta en su ambiente laboral.
- Es tratar a alguien de manera humillante, vulgar o irrespetuosa usando palabras, apodosos o tonos que buscan degradar su dignidad humana.
- Es el uso de "chistes" o comentarios de doble sentido con trasfondo sexual que incomodan a quien los recibe
- Compartir información falsa o íntima sobre la vida sexual de la víctima.
- Es cualquier pregunta, historia o comentario sobre la sexualidad de alguien (preferencias, fantasías, experiencias pasadas o actuales) que la otra persona no ha autorizado ni tiene interés en compartir
- Comprende cualquier conducta corporal que transmita una intención sexual no consentida. Esto incluye desde señales no verbales (miradas lascivas, silbidos, gestos obscenos) hasta contacto físico directo (roces, pellizcos, tocamientos) que atenten contra la integridad y la libertad sexual de la persona trabajadora.
- Es la manipulación del entorno físico para forzar una cercanía no deseada. Ocurre cuando alguien utiliza su posición o aprovecha situaciones de trabajo para aislar a una persona o invadir su espacio personal sin una justificación profesional real
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales
- Invitaciones persistentes a encuentros o citas a pesar de haber recibido una negativa.
- Es el momento en que alguien pide, exige o presiona explícitamente a otra persona para tener un encuentro sexual o una cita con fines sexuales. Se considera acoso desde el instante en que esa propuesta no es bienvenida, es rechazada o se impone mediante cualquier forma de intimidación.
- 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 o renovación del contrato.
- Es el uso de cualquier herramienta de comunicación (como WhatsApp, correo electrónico, redes sociales, videollamadas o mensajes de texto) para enviar contenido sexual no deseado, ofensivo o que busca incomodar a la otra persona.
- Es el uso, la muestra o el envío de cualquier tipo de material gráfico (fotos, videos, dibujos, memes o gráficos) que tenga un contenido sexual explícito o sugestivo. No importa si la persona dice que es 'un chiste', 'arte' o simplemente 'algo que le pareció gracioso': si el

material es de naturaleza sexual y se comparte en el entorno laboral sin que nadie lo haya pedido

- 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.
- Inventar excusas, evaluaciones negativas, llamados de atención o sanciones formales porque la persona dijo 'no' a una proposición sexual.
- Es cuando un superior o alguien con poder te obliga a quedarte después de tu hora de salida, asistir a reuniones fuera de horario o trabajar en momentos inusuales, no por necesidades reales del trabajo, sino como una excusa para forzar un encuentro o situación de carácter sexual.
- Es la exposición no solicitada ni consentida de los genitales de una persona, ya sea de forma presencial (en directo), a través de una videollamada o mediante el envío de fotografías o grabaciones digitales

7. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

El objetivo de estas medidas es garantizar un entorno laboral seguro bajo el principio de tolerancia cero, fundamentado en la sensibilización, la pedagogía y la participación activa.

- Publicación del protocolo en lugares visibles, página web institucional y boletines internos, asegurando que todos los colaboradores conozcan las normas y las rutas de atención.
- Ejecución semestral de campañas que enfatizen la inaceptabilidad de estas conductas, los riesgos y las consecuencias administrativas y judiciales de incurrir en ellas.
- Integración de estos temas en procesos de inducción, reinducción y programas de liderazgo. Las actividades incluyen el uso de enfoques diferenciales y de género para identificar conductas prohibidas y evitar la normalización de estereotipos.
- Garantizar espacios para que los colaboradores aporten opiniones y sugerencias sobre el protocolo, promoviendo la transparencia, la seguridad jurídica y el compromiso colectivo.
- Difusión de leyes, convenios nacionales e internacionales aplicables.
- Pedagogía clara sobre qué constituye acoso sexual, violencia basada en género (VBG) y discriminación.
- Instrucción detallada sobre cómo presentar quejas, los mecanismos de protección y el acompañamiento a las víctimas.
- Capacitación específica para áreas de Talento Humano, Comités de Convivencia y Equipos Interdisciplinarios, para que implementen enfoques de género y diferenciales al atender casos.

8. RUTA DE ATENCIÓN

8.1. 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 recursoshumanos@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

8.2 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.(018000511414 y 604444578 o la línea de WhatsApp 3152757888)

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.

8.3 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.

8.4 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:

- Seguimiento programado periódicamente de los casos reportados, 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.

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. Posteriormente, se ofrece una retroalimentación general a las partes involucradas.

8.5 RETENCIÓN

DOCUMENTAL

Responsables: Gestión del Talento Humano y Gerencia Administrativa

Finalmente, el expediente completo se archiva en condiciones de estricta confidencialidad y protección de datos personales, conforme a la Ley 1581 de 2012 y lo establecido en el Dec. 1072 de 2015



Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal