



SERVIES

**COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE
VIGILANCIA ESPECIALIZADOS**

**PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE
LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE
ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD
PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN,
PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A
CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

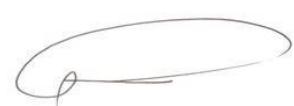
VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 2 de 14

REGISTRO DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

VER.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	Versión inicial de procedimiento en cumplimiento de la ley 2365 de 2025.

Revisado por:	 Wilson Escobar Coordinador de SST	 Aprobado por: Alberto Colmenares presidente
---------------	---	---



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 3 de 14

1. OBJETO

Establecer lineamientos claros para la prevención, atención, protección y reparación de las personas frente a casos de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un entorno seguro, digno y respetuoso para todas las personas trabajadoras. Este procedimiento busca dar cumplimiento a la Ley 2365 de 2024, asegurando la implementación de medidas efectivas de prevención, canales de denuncia accesibles y protocolos de atención inmediata que protejan los derechos de las víctimas y sancionen las conductas de acoso sexual.

2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 599 de 2000. Código penal colombiano.
- 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 2209 de 2022. “Por medio de la cual se modifica el artículo 18, de la Ley 1010 de 2006.”
- 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”.
- Circular 26 de 2023. “Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.”
- Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo. Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS.



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 4 de 14

- Política de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente a casos de acoso sexual en el ámbito laboral SERVIES LTDA.
- Reglamento Interno de trabajo. SERVIES LTDA.

3. DEFINICIONES

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 art. 2.

Maltratado 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". Ley 1010 de 2006 art. 2.

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". Ley 1010 de 2006 art. 2.

Contexto o ámbito laboral: Se entenderá como contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, los siguientes escenarios:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 5 de 14

- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

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

4. EXPRESIONES O CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS desde el 2019 en su protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo, define algunas expresiones del acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 6 de 14

- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 7 de 14

La circular 026 de 2023 del Ministerio del trabajo describe que existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual: (i) chantaje, condición de empleo: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL

Estará a cargo de la alta dirección de la organización el establecimiento de la política de prevención, atención, protección y reparación de las personas frente a casos de acoso sexual en el ámbito laboral, la cual debe articularse con el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales y demás instrumentos que regulen las relaciones laborales y de trabajo, la asignación de recursos financieros y humanos especializados para su implementación.

Estarán a cargo de la dirección de desarrollo humano las siguientes medidas preventivas para evitar conductas de acoso sexual:

- a) La implementación de estrategias de transformación cultural y la prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral promoviendo relaciones igualitarias, ambientes laborales seguros y el respeto por los derechos humanos.
- b) La implementación de campañas de comunicación y sensibilización a través de aplicaciones o plataformas digitales APP de redes sociales, a través de la publicación regular de infografía en las que se prevengan conductas que constituyan acoso sexual, se difundan los derechos de las víctimas, las rutas de atención, protección para el debido proceso fomentando la responsabilidad social empresarial al respecto.
- c) Divulgación y socialización constante a través de charlas y capacitación en



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 8 de 14

materia de prevención, atención y eliminación del acoso sexual así como de la legislación nacional aplicable.

- d) Formación para sí misma y la dirección de la organización en género, violencias basadas en género y enfoque psicosocial, canales confidenciales de denuncia, herramientas para el seguimiento de los casos y garantías de imparcialidad e independencia operativa.
- e) La revisión y actualización del presente procedimiento.

6. RUTA PARA INTERPONER Y ATENDER QUEJAS POR PRESUNTA (S) CONDUCTA (S) DE ACOSO SEXUAL.

Este procedimiento deberá garantizar que la atención se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

El procedimiento debe ser llevado a cabo protegiendo el derecho de la (s) víctima (s) 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” y de la (s) persona (s) investigada (s) por presunto acoso sexual al “debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano” de acuerdo con lo establecido en la ley 2365 de 2025 artículos 5 y 6.

El procedimiento para la recepción de la queja y posterior intervención del presunto acoso sexual, se realizará de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- a. La persona que se considere víctima de acoso sexual podrá presentar la denuncia de manera escrita de manera física en las instalaciones administrativas



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 9 de 14

de la organización en sobre sellado dirigido al director de desarrollo humano o por correo electrónico a desarrollohumano@servies.com.co o verbal ante el área de Desarrollo Humano, en particular ante el Director de desarrollo humano, y en caso de que sea éste quien esté involucrado como victimario, la persona podrá remitir el caso al director de negocios de manera verbal o física en las instalaciones administrativas de la organización en sobre sellado dirigido a este o al correo electrónico jose.colmenares@servies.com.co. En su relato deberá describir la o las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, señalar las conductas de las que ha sido o está siendo objeto, identificar a la persona presuntamente responsable, especificar el cargo que desempeña dentro de la organización y, en caso de contar con ellos, aportar los elementos probatorios disponibles. En ningún caso estará obligada a revelar aspectos de su vida íntima ni información que no considere pertinente para la determinación de los hechos.

Nota. En ningún caso el trámite de la queja será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

- b. La persona encargada de recibir la denuncia deberá garantizar en todo momento la seguridad y la confidencialidad de la víctima, tratando el documento o manifestación de manera estrictamente reservada. No podrá emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas, ni mostrar indiferencia frente a los hechos relatados. Se debe reconocer que la víctima puede sentir temor al hablar de lo sucedido, por lo cual no será presionada para realizar señalamientos ni para aportar detalles innecesarios. Asimismo, se tendrá en cuenta que la persona afectada puede experimentar sentimientos de culpabilidad o miedo a represalias y críticas de sus compañeros.

En caso de que la denuncia sea presentada de forma verbal, el responsable deberá documentar el hecho mediante un escrito que permita a la víctima realizar un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido. Dicho escrito se conservará en una carpeta numerada, sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor, garantizando la reserva de la información. Si la queja es presentada por un tercero, la persona encargada deberá contactar directamente a la víctima para confirmar los hechos expuestos y asegurar la veracidad del reporte, y notificar de manera oportuna el caso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 10 de 14

- c. Una vez recibida la denuncia, se deberá informar a la víctima la apertura del proceso y sobre el derecho que le asiste a recibir el acceso efectivo, confidencial y oportuno a servicios de atención emocional, psicológico y jurídico, como parte del deber de debida diligencia y atención integral, la cual incluye como mínimo, la prestación directa o articulada con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la organización de primeros auxilios emocionales o atención psicológica inicial, y asesoría jurídica inicial, brindada por personal capacitado en enfoque de género, derechos humanos y atención diferencial. Esta obligación deberá cumplirse de forma inmediata, sin condicionarse al avance de procesos disciplinarios, administrativos o penales, así como, la atención en salud que puede solicitar de manera inmediata. La atención en salud está regulada por la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que estableció el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual. Dicho servicio hace parte del plan obligatorio de beneficios en salud, es de carácter urgente y gratuito, y debe ser prestado por la Entidad Administradora de Planes de Beneficios (EPS) de la víctima, sin importar el régimen de afiliación (contributivo, subsidiado o especial), ni la condición de cotizante o beneficiario. La organización garantizará que la persona afectada conozca estos derechos y cuente con acompañamiento para acceder oportunamente a los servicios de apoyo psicológico y salud disponibles.

También se debe informar a la (s) víctima (s) su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, o se podrá remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad. Nota. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la organización o superior representante del cliente de SERVIES LTDA., 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.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE VICTIMA (S) DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL

La dirección de desarrollo humano o quien reciba la denuncia y se encargue de su gestión, debe abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de la (s) víctima (s) de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y de ejecutar actos



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 11 de 14

de revictimización. sin requerir prueba previa.

La víctima 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 con base en la manifestación del hecho y otros elementos disponibles, sin exigir prueba previa. Se debe realizar una evaluación rápida y confidencial para aplicar protección, activando medidas inmediatas desde la manifestación del hecho o la solicitud, como las siguientes, las cuales podrán ser organizativas, físicas, contractuales, pedagógicas o psicosociales, y deberán adoptarse de forma proporcional, ajustadas a las circunstancias del caso concreto y definidas con la participación y el consentimiento informado de la persona afectada:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. 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.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
8. Garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
9. Adecuar los entornos laborales para prevenir nuevos hechos de violencia, evitar el contacto entre la víctima y la persona denunciada, y garantizar condiciones seguras para la permanencia de la persona afectada. Puede incluir



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 12 de 14

ajustes en turnos, espacios físicos, supervisión o funciones.

10. Establecer articulación oportuna con las autoridades competentes, tales como la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Trabajo y otras instancias pertinentes, cuando la situación lo amerite y conforme a las competencias de cada entidad, garantizando el consentimiento informado de la persona afectada.

La (s) víctima (s) deberá (n) ser informada (s) de manera clara, anticipada y accesible sobre el alcance, tipo y efectos de las posibles medidas a implementar, para garantizar su autonomía en la toma de decisiones.

En ningún caso podrán imponerse medidas que resulten en perjuicio para la víctima, tales como traslados injustificados, pérdida de condiciones laborales, o aislamiento del entorno. Se deberá priorizar que los ajustes recaigan sobre la persona presunta agresora, y no sobre la víctima. Cuando exista riesgo de represalias, hostigamiento o violencia institucional, se deberá valorar la adopción de medidas de protección para personas denunciantes, testigos o acompañantes, siempre que ello sea pertinente y razonable para salvaguardar su integridad y participación segura en el procedimiento.

Se debe realizar seguimiento periódico a la implementación de las medidas de protección, evaluando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo, con participación de la (s) persona (s) protegida (s) y garantizando su ajuste a nuevas condiciones o riesgos.

7. MEDIDAS DE REPARACIÓN

Se implementarán, en coordinación con las autoridades competentes y de conformidad con los enfoques de derechos humanos, de género e interseccionalidad, medidas de reparación integral a las víctimas de acoso sexual adecuadas, diferenciadas y concertadas con la víctima, con el fin de restablecer sus derechos y su dignidad. Su implementación no podrá consistir en actos simbólicos aislados ni reemplazar las obligaciones institucionales derivadas del daño, y deberá atender la naturaleza y gravedad de los hechos, así como las condiciones particulares de la persona afectada. Las medidas comprenden una o varias de las siguientes:

- ✓ Emitir pronunciamientos internos u otras formas de reconocimiento institucional,



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 13 de 14

cuando así lo solicite la víctima, como medida de validación del daño sufrido y garantía de no repetición.

- ✓ Realizar modificaciones en protocolos, ambientes laborales, procesos internos o mecanismos de reporte, que hayan contribuido a la omisión o invisibilización del acoso sexual, a fin de prevenir su repetición.
- ✓ Adoptar medidas que permitan restablecer las condiciones laborales interrumpidas o afectadas por el acoso sexual, como la reubicación voluntaria, reintegro a programas de formación, continuidad en el empleo, entre otras.

Nota. Las anteriores medidas no son taxativas ni excluyentes. Se deberán adoptar todas aquellas acciones adicionales que resulten necesarias para garantizar una reparación integral, efectiva y transformadora, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, los estándares nacionales e internacionales y los principios de justicia restaurativa, no repetición y participación de la víctima

Se debe realizar seguimiento a las situaciones de acoso sexual reportadas, para garantizar que las medidas de reparación se mantengan efectivas y que no haya represalias ni revictimización.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, la dirección de desarrollo humano implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

8. PROCESO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Se debe comunicar formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se le imputan las conductas posibles de sanción.

Se debe formular y trasladar al imputado de los cargos atribuidos, los hechos, las conductas, las faltas a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas, siempre y cuando estos consten de manera clara y precisa, lo cual se deberá realizar por escrito incluyendo todas y cada una de las pruebas en que se fundamentan.



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y REPARACIÓN DE LAS PERSONAS FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

VERSIÓN: 1

FECHA: 04/12/25

PÁGINA: Página 14 de 14

Se debe indicar y comunicar un término durante el cual el imputado pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

El pronunciamiento definitivo de la (s) decisión (es) y medidas disciplinarias a implementar, proporcionales a los hechos u omisiones que la motivaron, si aplican, se hará mediante un acto motivado y congruente, fundado en los hechos del caso, las pruebas recaudadas y el análisis con enfoque diferencial de género, interseccionalidad y derechos humanos, y con base en el reglamento interno de trabajo y legislación aplicable.

Posterior a lo anterior, tanto el imputado, como la (s) víctima (s), pueden controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

9. REGISTROS

Toda la información recopilada del proceso deberá cumplir con los estándares de confidencialidad y protección de datos personales, conforme a las normas legales aplicables. El acceso a la información se restringirá a las entidades competentes y se garantizará la protección de la (s) víctima (s) para evitar revictimización o represalias.

La información a conservar comprende:

- ✓ Documento con la declaración de la Queja de acoso Sexual
- ✓ Comunicación de apertura de proceso a la (s) víctimas (s)
- ✓ Comunicación y consentimiento de medidas de protección a víctima (s).
- ✓ Comunicación de apertura del proceso disciplinario al imputado.
- ✓ Oficio de comunicación a autoridad competente, según sea aplicable.
- ✓ Pronunciamiento definitivo de la (s) decisión (es) y medidas disciplinarias, según sea aplicable.
- ✓ Comunicación y consentimiento de medidas de reparación a víctima (s).