

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 1 de 7

PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. OBJETIVO:

Con el objetivo de prevenir, atender y proteger todas las personas que laboran en **CI Integral de servicios**, en especial a aquellas víctimas de violencia en razón de sexo en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajos seguros y libres de violencia, acoso sexual, y discriminación contra las mujeres y comunidades LGBTQ+ en la compañía se crea el presente protocolo como herramienta y ruta para la prevención y recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que incluye la asesoría jurídica, psicológica y el procedimiento para la remisión a las entidades competentes.

2. ALCANCE.

El protocolo aplica a todas las personas vinculadas con **CI Integral de servicios** independientemente de la naturaleza de la vinculación.

Definiciones.

Acoso laboral: Toda conducta dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia al trabajo. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.

Acoso sexual: 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).

Debido proceso: En las actuaciones que se deriven de la implementación de este Protocolo se respetarán las garantías constitucionales al debido proceso, 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 sexual o por razones

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 2 de 7

de género, como de las personas contra quienes que se haya establecido una queja por estas conductas.

No revictimización. En el desarrollo de las acciones para la aplicación del presente Protocolo, se tomarán las medidas que sean necesarias para prevenir y evitar que las personas que se consideran víctimas de acoso sexual o por razones de género, revivan la situación de acoso que tuvieron que sufrir, sean confrontadas con el posible agresor, tengan que reiterar el relato de los hechos, se cuestione la convicción personal sobre la veracidad de su relato o se justifique a su posible agresor, entre otras.

Prevención. Es deber de todos los colaboradores adelantar medidas para advertir y denunciar conductas que podrían constituir acoso sexual y por razones de género.

No discriminación. Todas las personas con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, deberán ser atendidas de conformidad con la ruta y proceso para la atención de casos previstos en este Protocolo.

Reserva: Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que posea en la implementación del Protocolo, incluso después de finalizada su función.

Perspectiva de género: Se basa en el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en el ámbito laboral; evidenciando las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género.

Intervención interdisciplinaria: El protocolo se fundamenta en el trabajo interdisciplinario interno y externo que involucra dependencias como la Dirección de Personas desde sus diferentes gerencias, el comité de convivencia laboral, las Aseguradora de Riesgos Laborales, las Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación.

3. ACOSO SEXUAL

3.1. Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 3 de 7

Se consideran comportamientos que pueden constituir acoso sexual de forma enunciativa y no taxativa:

- a) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- c) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- d) Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual;
- e) Comentarios con connotación sexual no consentido;
- f) Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- g) Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas;
- h) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- i) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- j) Agresiones físicas de carácter sexual
- k) Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores.
- l) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- m) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- n) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- o) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado

4. ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

5.1 Conductas constitutivas de acoso laboral y/o o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral

Sin que se pueda considerar una enunciación excluyente o limitadora, se nombra algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso laboral o discriminación:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 4 de 7

- b) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- c) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad de género o la orientación sexual;
- d) Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo o la orientación sexual de la persona;
- e) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- f) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual.
- g) Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- h) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad;
- i) Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- j) Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- k) Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- l) Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;
- m) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- n) La descalificación humillante en presencia de compañeros y compañeras de trabajo

5. DERECHO DE LAS VICTIMAS

Las víctimas de acoso sexual y acoso laboral por razón del sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:

- a) El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;
- b) El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a);
- c) El derecho a que no ser re-victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- d) El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;
- e) El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y el presente Protocolo:

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 5 de 7

- f) Conocer instancias a las que puede acudir al interior de la entidad y a los demás entes de investigación y control;
- g) El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por el área de talento humano;
- h) El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

Además de los derechos contenidos en el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008,

6. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho 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.

7. OBLIGACIONES 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d) Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- e) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 6 de 7

- f) 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 revictimización.
- g) 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 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.

8. ACCIONES CORPORATIVAS

La víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo recibirá orientación por parte de la persona asignada por el área de talento humano para el efecto:

Orientación jurídica: Asesor jurídico.

Primeros auxilios psicológicos: integrante del área de Talento Humano

Comité de convivencia: Este debe trasladarlo a la empresa.

Atención medica: ARL, EPS, IPS

En el desarrollo del protocolo y como medidas de atención, se adelantará la siguiente ruta para la recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral.

1. Recepción de la denuncia con sus correspondientes soportes al área de Talento Humano o Comité de Convivencia Laboral.
2. Atención primaria (orientación jurídica y primeros auxilios psicológicos)
3. Gestión por parte del área de Talento Humano (si se evidencian posibles incumplimientos contractuales de colaboradores).
4. Reporte a la página de Violencia de Género
5. Traslado a la Fiscalía General de la Nación.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir las eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, desde las diferentes instancias involucradas en la implementación se

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 24	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 7 de 7

adelantarán jornadas de divulgación, capacitaciones dirigidas a todos los colaboradores lideradas por el Comité de Convivencia Laboral.

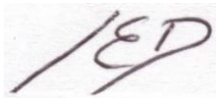
Además, el Comité de Convivencia Laboral, tendrá en cuenta todas y cada una de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral contempladas en la normativa colombiana vigente.

10. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

La implementación y difusión del protocolo, será responsabilidad del área de Talento Humano y del SG-SST.

11. VIGENCIA

Este protocolo entra en vigencia desde su publicación y las acciones aquí consagradas reflejan nuestro firme compromiso con tener ambientes seguros en el trabajo.



JORGE EDIER PATIÑO L.
GERENTE
CI INTEGRAL DE SERVICIOS S.A.S. BIC.