

	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 1 de 7

## 1. OBJETIVO

Orientar a la gerencia y a sus colaboradores sobre los conceptos y diferentes mecanismos de actuación frente al acoso laboral, para gestionar y abordar el tema desde su perspectiva psicosocial, con el fin de mitigar, minimizar o eliminar los factores de riesgo, desarrollando actividades de promoción y prevención.

## 2. ALCANCE

Cobija a todos los colaboradores de la empresa, incluyendo las recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y correctivas, y siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, Decreto 4463 de 2011 y Resolución 656 y 1356 de 2012.

## 3. NORMATIVIDAD



## 4. GENERALIDADES ACOSO LABORAL

### 4.1. Qué es acoso laboral:

La Ley 1010 de 2006 en su Artículo 2 define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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. La Sentencia de la Corte Constitucional C-780 de

	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 2 de 7

2008 complementa la definición de acoso laboral, indicando que se aplica a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente de estrés laboral.

#### 4.2. Conductas de acoso laboral:

El inciso segundo del Artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de acoso laboral, así:



#### 4.3. Conductas que constituyen acoso laboral:

- 4.3.1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 4.3.2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- 4.3.3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 4.3.4. Las injustificadas amenazas de despido.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 3 de 7

- 4.3.5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- 4.3.6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- 4.3.7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 4.3.8. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- 4.3.9. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- 4.3.10. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- 4.3.11. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 4.3.12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- 4.3.13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

## **5. MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL**

### **5.1. Cómo debe actuar el Comité de Convivencia Laboral, en caso recibir una queja de acoso laboral**

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan, todo este proceso debe estar enmarcado en la confidencialidad entre las partes involucradas.
- Analizar y tipificar las posibles conductas verificando las pruebas que fueron aportadas.

	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 4 de 7

- Una vez analizado el caso proceder a realizar reuniones individuales con cada una de las partes. Estas reuniones buscan una comprensión integral de los acontecimientos.
- Adelantar reuniones grupales con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. Estos se harán en las reuniones ordinarias.

## **5.2. Qué se debe hacer si no se llega a un acuerdo o estos se incumplen**

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

## **5.3. Si un miembro del Comité de Convivencia Laboral está implicado en la queja, cómo se debe proceder**

Este miembro no podrá participar en la investigación del caso.

## **5.4. Las acciones derivadas del acoso laboral tienen caducidad**

La Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, donde estas acciones caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 5 de 7

## 6. GENERALIDADES ACOSO SEXUAL LABORAL

### 6.1. Qué es acoso sexual laboral

Según el Código Penal en su Artículo 210 A indica “Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, 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”.

Según la Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), “cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como 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 privado.

### 6.2. Conductas que constituyen acoso sexual laboral

- 6.2.1. **Conducta verbal:** comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.
- 6.2.2. **Conducta no verbal:** contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el público sin un consentimiento por parte de la persona.
- 6.2.3. **Conducta física:** aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores.
- 6.2.4. **De Otro tipo:** obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

	<b>PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 6 de 7

## **7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A ACOSO SEXUAL LABORAL**

- Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y respeto buscando siempre la protección de la integridad de la persona afectada, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición.
- Diseñar y publicar políticas de prevención de acoso sexual laboral.
- Desarrollar campañas en contra de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia.
- Diseñar actividades de psicoeducación con programas dirigidos a fortalecer las relaciones sociales, liderazgo, recompensa y demandas de trabajo.
- Crear e implementar un protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.

### **7.1. Funciones que desempeña el Comité de Convivencia sobre el manejo de denuncias de Acoso Sexual Laboral**

El conocimiento del trámite de estas conductas no es de competencia del Comité de Convivencia Laboral. A la fecha el Comité de Convivencia Laboral gestiona las quejas por acoso laboral bajo los parámetros establecidos por la Ley 1010 de 2006.

En caso de que el comité de convivencia reciba una queja de acoso sexual laboral, deberá con autorización de la víctima, activar la ruta remitiéndola a la entidad externa competente.

Es importante mencionar que, si se llegara a identificar o conocer un presunto caso de acoso sexual laboral, se debe indicar a la víctima las rutas con las que cuenta para realizar su denuncia y seguir las acciones definidas por la empresa.

### **7.2. Qué es un protocolo de Acoso Sexual Laboral**

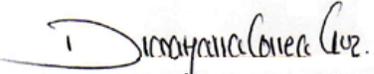
El protocolo es un procedimiento que se establece al interior de cada empresa, en el cual se regulan las formas de intervención ante una situación de acoso sexual laboral., debe contener un compromiso manifiesto de la empresa que asumirá que este tipo de conductas no pueden suceder dentro de su organización y servirá para establecer la manera

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL	Versión: 01	PRO-CIC-SST-06
	Proceso: Talento Humano	Fecha aprobación: 12/05/2025	Página 7 de 7

práctica de impedir que estas conductas se produzcan y tengan consecuencias negativas para la salud de sus empleados.

¿A qué entidades se puede hacer la denuncia por Acoso Sexual Laboral?

- Fiscalía general de la Nación
- Unidades de Reacción Inmediata (URI)
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional
- Medicina Legal, Hospitales, Clínicas
- Salas de Atención al Usuario (S.A.U)
- Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S. Comisarías de familia)

ELABORÓ  Piedad Osorio Ardila Líder de Talento Humano	REVISÓ  Ricardo Rosalés Vázquez Gerente de Operaciones	APROBÓ  Diana María Correa Cruz Gerente General
---	---	---