

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024. Cablemas S.A.S. ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual en el contexto laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de Colombia, que en sus artículos 13, 25 y 43 nos habla sobre la igualdad, derecho al trabajo digno y la no discriminación, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida.

Este documento se desarrolla por la necesidad de generar estrategias efectivas de prevención y respuesta oportuna frente a situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo. Es así, que se establecerán mecanismos para la recepción de denuncias, la protección de las víctimas, la sanción de los agresores y la promoción del respeto.

OBJETIVO

Este protocolo tiene como objetivo establecer las directrices para la prevención, atención, control y sanción de aquellos casos de acoso sexual que se presenten en el entorno laboral, garantizando un ambiente de respeto, trabajo seguro y libre de discriminación o violencia de cualquier tipo, protegiendo los derechos y la integridad de las víctimas.

GENERALIDADES

El protocolo de prevención y atención de acoso sexual en el ámbito laboral es un instrumento de gestión del talento humano y de seguridad y salud en el trabajo. Su implementación busca garantizar que todas las personas que integran la compañía puedan desempeñarse en un ambiente seguro y libre de violencia.

Se fundamenta en principios de igualdad, respeto, no discriminación y tolerancia cero frente al acoso sexual. Aplica a todas las personas vinculadas a la empresa sin distinción de jerarquía, modalidad contractual o función desempeñada.

ALCANCE

Este protocolo aplica para toda la compañía sucursales, agencias o centros de trabajo que integran la organización y se hace extensiva a todos los cargos y niveles, independientemente del tipo de contrato, función o rol que cada una representa en esta.

De acuerdo a la Resolución 2110 de 2023 del Ministerio del Trabajo, se entiende que el acoso sexual se puede presentar en:

- Todos los espacios y situaciones relacionadas con el trabajo, Incluye oficinas, instalaciones de la empresa, desplazamientos laborales, eventos

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

empresariales, reuniones, capacitaciones y plataformas digitales utilizadas para la comunicación laboral.

- Para todas las personas vinculadas a la empresa, lo que incluye empleados, contratistas, pasantes, aprendices, proveedores y cualquier persona que tenga relación laboral o comercial con la empresa.
- Afuera del lugar habitual de trabajo cuando tengan relación con el ámbito laboral como, desplazamiento cuando haga uso de las rutas dispuestas por la empresa, a comisiones, eventos o actividades, etc.

PRINCIPIOS

- **Derechos humanos:** Se fundamenta en el respeto y garantía de los derechos inherentes a todas las personas, sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.
- **Dignidad humana:** Basado en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad, sin discriminación alguna. Se garantiza la igualdad de todas las personas, asegurando protección efectiva hacia las víctimas, brindándoles plena credibilidad en sus quejas y garantizando el respeto de sus derechos.
- **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. Se busca evidenciar y eliminar las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios que normalizan la violencia por razones de sexo o género, con el fin de desarrollar acciones dirigidas a modificar dichos patrones de comportamiento.
- **Protección de la víctima:** El Protocolo se fundamenta en la garantía de seguridad e integridad de la víctima, aplicando los estándares de protección en casos de violencia y discriminación de género. Se garantizará la restitución de sus derechos mediante medidas de protección, atención y garantías de no repetición.
- **Sujeto pasivo:** Si bien la conducta de acoso y/o discriminación suele afectar mayormente a mujeres, también puede afectar a personas de otros géneros o identidades sexuales. Cualquier caso será investigado de acuerdo con los criterios modales, objetivos y subjetivos que definen la conducta en los términos de este Protocolo.
- **Intervención interdisciplinaria:** El protocolo se fundamenta en un trabajo interdisciplinario tanto interno como externo, involucrando áreas como Talento Humano, el Comité de Convivencia Laboral y el área de Control Disciplinario Interno. A nivel externo, se podrá incluir en el proceso a entidades como la

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

Aseguradora de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación, una vez sean recibidas quejas por acoso y/o discriminación laboral.

- **Confidencialidad:** Se fundamenta en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad y cautela para proteger los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos(as) victimarios(as), la versión de los hechos y demás información obtenida en la implementación del Protocolo. Esta garantía de confidencialidad se mantiene incluso después de finalizada la investigación o el proceso correspondiente. Para ello, se capacitará a todas las personas involucradas en el desarrollo de las etapas del Protocolo.
- **Debido proceso:** Se garantiza el derecho de todas las partes a un proceso justo y equitativo, asegurando la imparcialidad en la investigación de los hechos, la oportunidad de presentar pruebas y la aplicación de sanciones proporcionales en caso de comprobarse la falta. Se respetará la presunción de inocencia y se tomarán decisiones basadas en evidencia y en el marco de la legalidad.
- **No discriminación:** En la implementación del protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales. Esto será fundamental para abordar las situaciones de acoso sexual por razones de sexo y/o discriminación en el ámbito laboral.
- **No revictimización:** Los y las servidoras responsables del desarrollo del protocolo brindarán un tratamiento a la víctima en un espacio seguro para evitar que reviva la situación que atentó contra su derecho a una vida libre de violencias y evitar que vuelva a asumir su posición de víctima.
- **Tolerancia cero:** La empresa adopta una política de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación laboral. Cualquier conducta que infrinja las normas de convivencia será investigada y sancionada conforme a las leyes y regulaciones aplicables, con el fin de erradicar.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Es importante comprender el concepto de acoso sexual, para ello el artículo 210-A del Código Penal de Colombia, los define como “el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”, es decir, que el acoso sexual se basa en un abuso de poder, donde el agresor se aprovecha de su posición de superioridad, ya sea por jerarquía, edad, estatus social, laboral o económico, para hostigar o presionar a otra persona con fines sexuales no consentidos.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

El acoso puede manifestarse de distintas formas, incluyendo persecución, hostigamiento o asedio, tanto físico como verbal, afectando la dignidad y el bienestar de la víctima. La falta de consentimiento es el factor determinante, pues cualquier insinuación o conducta de índole sexual impuesta sin aceptación constituye una vulneración de derechos, con impactos emocionales, psicológicos y, en algunos casos, laborales para la persona afectada.

TIPOS DE ACOSO

- **Acoso Sexual Verbal:** Chistes, bromas, chantajes o comentarios ofensivos sobre la apariencia, orientación sexual y/o identidad de género de la persona, los piropos, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.
- **Acoso Sexual No verbal:** Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, cartas, mails y cualquier otra comunicación con contenido en insinuaciones de carácter sexual, uso de material pornográfico en el lugar de trabajo.
- **Acoso Sexual con Contacto Físico:** Abrazos y besos no deseados, caricias y/o manoseos sexuales sin consentimiento, relaciones sexuales a cambio de mejoras en las condiciones laborales y realizar actos sexuales bajo presión de despido.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

A las víctimas de acoso sexual y/o discriminación en el contexto laboral, tiene los siguientes derechos:

- El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información del caso, los datos de la víctima y del (la) presunto(a) victimario(a).
- El derecho a no ser re-victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

- F. El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las 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 la Subdirección de Talento Humano para el efecto.
- H. El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad.
- I. El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia.

Además, de acuerdo al artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la entidad deberá atender a favor de toda víctima los siguientes derechos:

- A. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral en el Ministerio.
- B. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- C. En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o Ministerio no cuenten con ese tipo de atención.
- D. Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
- E. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.
- F. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- G. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- H. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

- I. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- J. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- K. La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- L. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Para prevenir conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, la empresa implementará acciones de divulgación y formación dirigidas a todo el personal sin excepción. Las estrategias de prevención estarán lideradas por el Comité de Convivencia Laboral, en coordinación con las áreas de talento humano, salud y seguridad en el trabajo. Estas incluyen:

- Capacitaciones periódicas sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación, dirigidas a toda la organización.
- Jornadas de sensibilización enfocadas en promover una cultura de respeto y equidad en el ambiente de trabajo.
- Formación específica para líderes y directivos, con el fin de fortalecer su papel en la prevención del acoso sexual.
- Inclusión de información sobre acoso laboral y sexual en los procesos de inducción para nuevos trabajadores.
- Campañas internas sobre la importancia de denunciar y los canales disponibles por la compañía para hacerlo.
- Garantía de confidencialidad en el manejo de las denuncias para proteger a las víctimas y evitar represalias.

Así mismo, se promoverá el trabajo interdisciplinario con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para fortalecer la prevención del acoso sexual y garantizar el cumplimiento de las medidas establecidas en el Decreto 1072 de 2015, especialmente en lo relacionado con la confidencialidad y la articulación con instancias externas de apoyo.

Dado que el acoso sexual en el contexto laboral puede ser difícil de probar en procesos administrativos, disciplinarios o judiciales, la empresa asumirá un enfoque de diligencia debida para prevenir, investigar y sancionar cualquier forma de violencia en el trabajo, garantizando la protección de los derechos de las víctimas.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En caso de que se identifique una posible situación de acoso sexual, el comité de convivencia laboral adoptará medidas de protección inmediatas para salvaguardar la integridad de la víctima.

Las medidas a aplicar son:

- **Separación temporal de la víctima del sitio donde ocurrió el acoso**, garantizando que esto no afecte sus derechos laborales.
- **Reubicación dentro de la empresa**, en caso de que la víctima lo solicite o la situación lo amerite.
- **Vigilancia o acompañamiento**, si es necesario, para evitar nuevos incidentes.
- **Inmediata activación de la ruta de atención**, asegurando un proceso de atención integral con apoyo psicológico, asesoría jurídica y medidas disciplinarias cuando corresponda.
- **Garantía de no represalias**, protegiendo a la víctima y a los testigos de cualquier tipo de retaliación por parte del agresor o terceros.

MEDIDAS DE ATENCIÓN

Como parte del protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el entorno laboral, el Comité de Convivencia Laboral ha implementado la "Ruta de Atención y Tramitación de Quejas ante el Comité de Convivencia Laboral", con el propósito de garantizar la recepción, gestión y resolución de quejas de manera oportuna, transparente y confidencial.

Es responsabilidad del comité de convivencia laboral divulgar a todos los miembros de la comunidad, el presente protocolo y ruta con el fin de garantizar que todos conozcan los mecanismos disponibles para la prevención, denuncia y gestión de situaciones de acoso sexual en el contexto laboral

El proceso de atención incluye:

1. **Recepción de la queja** a través del correo electrónico comitedeconvivencia@cablemas.com.co, establecido como un canal seguro para garantizar la confidencialidad de la información.
2. **Valoración inicial del caso**, en la cual los representantes del Comité de Convivencia Laboral analizarán la situación y abrirán el caso.
3. **Entrevista con la víctima**, asegurando un espacio seguro y respetuoso para escuchar su versión y brindar el acompañamiento necesario.
4. **Revisión de pruebas y testimonios**, recopilando información relevante que permita un análisis objetivo de la situación.
5. **Implementación de medidas de protección** para prevenir la continuidad o agravamiento del acoso.

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	Código	CA- PRT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

6. **Definición de medidas disciplinarias**, que serán aplicadas internamente por la empresa si corresponde.
7. **Remisión del caso a instancias externas**, en caso de configurarse un delito o requerirse un proceso judicial.

TRASLADO A LA JUSTICIA ORDINARIA

Si la denuncia de acoso sexual evidencia conductas que constituyan delitos sexuales, la empresa en apoyo a la víctima deberá trasladar el caso a las autoridades competentes, asegurando que se realice el proceso legal correspondiente.

Para ello, se remitirá la denuncia a la fiscalía general de la Nación – Unidad de Delitos Sexuales, en los siguientes casos:

- Violación
- Acceso carnal abusivo
- Actos sexuales violentos o en persona en estado de indefensión
- Cualquier otro delito de abuso sexual contemplado en la Ley 1236 de 2008

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Néstor Mauricio Peña Coordinador SST	 Gerente General	 Gerente General

	RUTA DE ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código	CA- RT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

RUTA DE ATENCIÓN Y TRAMITACIÓN DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva establecida en Ley 1010 de 2006 para proteger a la comunidad frente a riesgos psicosociales que puedan afectar su salud en el entorno laboral. Su función es promover relaciones laborales armoniosas y gestionar conflictos internos relacionados con el acoso laboral. Este comité no tiene facultades sancionatorias, pero sí preventivas y consultivas, y debe velar por la correcta atención de los casos, promoviendo soluciones que mejoren la convivencia en la empresa.

Como parte del protocolo de prevención y atención del acoso sexual en el entorno laboral, el Comité de Convivencia Laboral ha implementado la "Ruta de Atención y Tramitación de Quejas ante el Comité de Convivencia Laboral", con el propósito de garantizar la recepción, gestión y resolución de quejas de manera oportuna, transparente y confidencial.

Es responsabilidad del comité de convivencia laboral divulgar a todos los miembros de la comunidad, el presente protocolo y ruta con el fin de garantizar que todos conozcan los mecanismos disponibles para la prevención, denuncia y gestión de situaciones de acoso sexual en el contexto laboral. Así mismo, es importante resaltar que El acoso sexual en el contexto laboral no es conciliable y en caso de que se determine que la queja corresponde a una situación de acoso sexual, el Comité de Convivencia Laboral NO PUEDE intentar una conciliación.

1. Presentación de la Queja

Para presentar una queja por acoso sexual en el entorno laboral, la víctima o el testigo deberá seguir el siguiente procedimiento:

- **Radicación de la denuncia:** La queja debe presentarse por escrito, describiendo detalladamente los hechos y las circunstancias en las que se presentó el acoso sexual. Es importante incluir la identificación de las personas involucradas, si se cuenta con esa información, para proceder con el proceso.
- **Adjuntar pruebas disponibles:** Se recomienda anexar cualquier evidencia que respalde la denuncia, como mensajes, correos electrónicos, audios, fotos, videos, testimonios u otros documentos relevantes.
- **Incluir datos personales:** Nombre completo, Documento de identidad, Correo electrónico, Área de trabajo.
- **Modalidad de presentación:** La denuncia puede presentarse de forma **personal** o **anónima**, a través del correo electrónico habilitado comitedeconvivencia@cablemas.com.co

	RUTA DE ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código	CA- RT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

2. Recepción de la queja

- **Canal habilitado:** La queja será recibida a través del correo electrónico oficial (comitedeconvivencia@cablemas.com.co), garantizando la confidencialidad.
- **Confirmación de recepción:** En un plazo máximo de **48 horas**, se enviará una respuesta automática o personalizada a la persona denunciante, confirmando la recepción de su queja y asegurándole que se activará el proceso de atención.
- **Registro del caso:** La información será documentada en un expediente confidencial, accesible solo para los miembros autorizados del Comité.

3. Valoración inicial del caso

- **Plazo:** Dentro de los **tres días hábiles** siguientes a la recepción de la queja, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá para analizar la información inicial y determinar la pertinencia de la denuncia.
- **Definición de la estrategia:** Se evaluará la naturaleza del caso, el nivel de riesgo para la víctima y las medidas inmediatas necesarias.
- **Apertura formal del caso:** Si la denuncia es procedente, se abre un expediente con toda la documentación e inicia la siguiente fase.

4. Entrevista con la víctima

- **Convocatoria:** La víctima será contactada de manera privada a través de un medio seguro (correo o teléfono) para programar una reunión en un ambiente confidencial y seguro dentro de los **siguientes cinco días hábiles**.
- **Desarrollo de la entrevista:** Se garantizará un espacio de confianza donde la persona pueda narrar su versión sin temor a represalias. Se ofrece apoyo psicológico durante la sesión si la persona lo solicita o se considera necesario.
- **Documentación:** Se tomará un acta de la entrevista, firmada por la víctima y el representante del comité que hizo recepción de los hechos.

5. Revisión de pruebas y testimonios

- **Plazo:** Este proceso deberá realizarse en un periodo de **hasta 10 días hábiles** después de la entrevista con la víctima.
- **Evidencias:** Se recopilarán correos electrónicos, mensajes, videos, audios u otros elementos probatorios, siempre respetando la confidencialidad.
- **Testigos:** Si hay testigos identificados, se les citará para entrevistas, garantizando su protección ante represalias.
-

	RUTA DE ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código	CA- RT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

6. Implementación de medidas de protección

- **Plazo:** Si el caso lo amerita, en un **máximo de tres días hábiles** se deberán tomar medidas preventivas para proteger a la víctima, tales como:
 - a.) **Separación temporal** de la víctima del sitio del acoso sin afectar sus derechos laborales.
 - b.) **Reubicación** dentro de la empresa si la persona afectada lo solicita.
 - c.) **Vigilancia o acompañamiento** para evitar futuros incidentes.
 - d.) **Activación de la ruta de atención**, garantizando apoyo psicológico y asesoría jurídica.
 - e.) **Compromiso de no represalias**, asegurando que la víctima y los testigos no sean intimidados.

7. Definición de medidas disciplinarias

- **Plazo:** Dentro de los **cinco días hábiles** posteriores a la recolección de pruebas, el Comité presentará un informe a Recursos Humanos o la gerencia con las recomendaciones de acción.
- **Acciones internas:** Según la gravedad del caso, se pueden aplicar sanciones laborales o correctivos conforme al reglamento interno de la empresa. (posibles sanciones aplicables internamente)

8. Remisión del caso a instancias externas

- **Condiciones:** Se considera que el caso puede constituir un delito cuando se presentan casos de Violación, Acceso carnal Violento, Actos sexuales violentos o en persona en estado de indefensión, Cualquier otro delito de abuso sexual contemplado en la Ley 1236 de 2008.

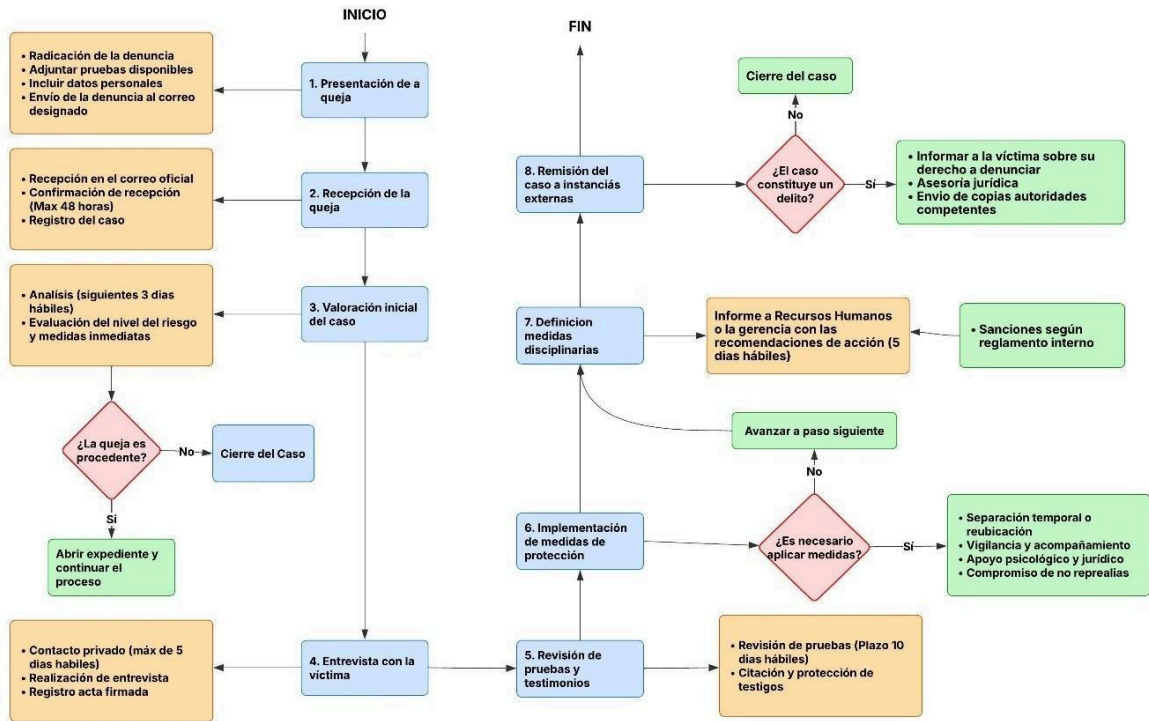
Si se identifica que el caso puede constituir un delito, se informará a la víctima sobre su derecho a acudir a la autoridad competente.

Asesoría jurídica: Se brindará orientación y apoyo legal para el proceso externo si la víctima decide denunciar ante entidades como la Fiscalía o la Procuraduría.

Así mismo, el comité de convivencia laboral este debe compulsar copias a las autoridades competentes para su debida investigación, conforme al Código de Procedimiento Penal (artículo 67), que establece la obligación de denunciar conductas punibles investigables de oficio.

	RUTA DE ATENCIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código	CA- RT-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

9. FLUJOGRAMA RUTA:



Elaboró	Revisó	Aprobó
 Néstor Mauricio Peña Coordinador SST	 Gerente General	 Gerente General

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código	CA- PO-SST-1.1.8-1
		Vigencia	07-03-2025
	PERTENECE AL PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión	1

Cablemas S.A.S. está comprometida con la garantía de un entorno laboral seguro, basado en el respeto y la no discriminación, declara innegociable la protección de la honra, la dignidad, el buen nombre, la intimidad, la salud mental y la libertad de sus trabajadores. En este sentido, se prohíbe cualquier forma de discriminación, hostigamiento o violencia, con especial énfasis en la prevención de conductas o situaciones que puedan ser contextualizadas como acoso sexual en ámbito laboral.

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Constitución Política de Colombia, la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo y demás normativas vigentes en derechos laborales, la empresa adopta una política de **tolerancia cero** frente al acoso sexual en el ámbito laboral, asegurando un ambiente de trabajo seguro y libre de cualquier tipo de violencia, por ello, establece lo siguiente:

- **Prohibición absoluta del acoso sexual**, en cualquiera de sus formas (verbal, físico, no verbal), dentro de las instalaciones de la empresa o en actividades relacionadas con el trabajo. Esto incluye comentarios de índole sexual, contacto físico no consentido, exhibición de material sexualmente explícito y cualquier otra conducta que afecte la dignidad e integridad de los trabajadores.
- **Prohibición de represalias** contra cualquier persona que denuncie, colabore en una investigación o se oponga a conductas de acoso sexual en el entorno laboral.
- **Prohibición de la utilización de la jerarquía o posición laboral** para coaccionar, presionar o condicionar cualquier tipo de favor o comportamiento de índole sexual.
- **Garantía de confidencialidad y protección** para las personas que denuncien casos de acoso, evitando cualquier tipo de represalia.
- **Implementación de programas de sensibilización obligatoria** para todos los trabajadores, sin excepción, independientemente de su cargo, jerarquía o modalidad de contratación.
- **Establecimiento de canales de denuncia seguros y eficaces**, garantizando la atención inmediata y el acompañamiento de las víctimas durante el proceso.
- **Responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral** en la recepción, atención y seguimiento de denuncias, asegurando la aplicación de medidas correctivas adecuadas y promoviendo un ambiente de respeto y equidad.
- **Fomento de una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad de género**, promoviendo el trato digno y el reconocimiento de los derechos de todos los trabajadores.

La política entrará en vigencia a partir de su firma y publicación en la página web de la entidad y se aplica tanto a los trabajadores como a contratistas y/o visitantes. Será revisada periódicamente para garantizar su efectividad y cumplimiento con las normativas vigentes.

Dada en Bogotá a los 7 días del mes de marzo de 2025.


Gerente General