	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN Y DE PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL**

### 1. OBJETIVO

CUBIKAR S.A.S., establece este protocolo, para promover espacios laborales inclusivos y seguros, para erradicar, prevenir y atender el acoso laboral y sexual, implementar medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y de personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, mediante la ejecución de acciones de prevención, atención y protección

### 2. ALCANCE

Aplica a todos los colaboradores y contratistas de **CUBIKAR S.A.S.**, en el ejercicio de sus funciones labores, que realicen en todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la empresa, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

### 3. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO

La implementación y difusión del protocolo, será responsabilidad de la Gerencia, líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, área administrativa y del Comité de Convivencia laboral.




### 4. DEFINICIONES

Para la atención de las víctimas, deberá ser atendido el siguiente glosario, definición o conceptos, fundamentado en la respectiva normativa:

**Actos de discriminación:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 A al Código Penal)

**Acoso sexual según OIT:** Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que los sufre. Para que se trate de un acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseados y ofensivos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

**Conducta de acoso laboral:** 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

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo

**Conducta inexcusable:** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Parágrafo art. 3 Ley 1010 de 2006).

**Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Literal c) art. 3 Ley 1257 de 2008)




**Deber de no tolerancia o neutralidad:** El Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y pre-comprensiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).

**Deber de no repetición:** A partir de los estándares nacionales e internacionales se deriva la obligación que tiene el Estado la que se hace extensiva también a los particulares de otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia y/o discriminación por razones de género contra las mujeres.

Una de las dimensiones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias radica, precisamente, en la necesidad de adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género; iv) seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

**Delito acoso sexual:** 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. (Art. 29 Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A al Código Penal).

**Derechos de las mujeres:** Las mujeres tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal. Derechos que deben ser efectivos tanto para todas las mujeres dentro del territorio nacional, como para las connacionales que se encuentren en el exterior. (Art. 81 Ley 2136 de 2021)

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**Discapacidad:** Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Parágrafo art. 2 Ley 1752 de 2015)

**Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Núm. 3 Art. 2 Ley 1010 de 2006).

**Entorno laboral seguro y saludable:** Deber empresarial de garantizar condiciones dignas, para todas las personas que se encuentren vinculadas a la empresa, sin importar su modalidad contractual, manteniendo un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones libres de riesgos físicos y emocionales, fortaleciendo la prevención con la finalidad de evitar eventuales actos de acoso laboral, sexual y/o discriminación por razón del género.




**Hostigamiento:** El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. (Art. 2 Ley 1752 de 2015, que adicionó el artículo 134 B al Código Penal)

**Hostigamiento sexual en el ámbito laboral:** Incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional)

**Igualdad:** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Art. 13 C.P.)

**Labor probatoria:** En materia de investigación, se viola la debida diligencia cuando la respectiva investigación no se lleva a cabo de manera inmediata, exhaustiva, seria e imparcial. Bajo ese entendido, esta obligación implica ordenar, practicar y valorar pruebas fundamentales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional)

**LGBTIQ+:** engloba a muchas personas diferentes dentro del colectivo. El término LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**Maltrato 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. (Núm. 1 Art. 2 Ley 1010 de 2006)

**Protección Especial:** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Art. 43 C.P.)

**Riesgo profesional:** El daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral. (Núm. 1.12 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015)

**Sistema de información confidencial:** Es el sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con base en el protocolo que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. (Núm. 1.13 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015)




**Tipo de acoso laboral:** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo, tengan o no ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (Inciso final literal n) art. 7 Ley 1010 de 2006).

**Trabajo digno:** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Art. 25 C.P.).

**Violencia contra la mujer:** Por violencia contra la mujer se entiende 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 en el privado. (Inciso 1 art. 2 Ley 1257 de 2008)

**Violencia y acoso:** La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (Convenio 190 OIT, 2019).

**Violencia y acoso por razón de género:** La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera




  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Convenio 190 OIT, 2019).

**Violencia sexual en el mundo del trabajo:** Abarca un conjunto de comportamientos, desde comentarios o gestos indeseados, bromas, contacto físico breve, hasta agresión sexual. El acoso sexual es una forma de violencia sexual que “comprende dos categorías diferenciadas: el acoso sexual quid pro quo y el acoso sexual resultante de un “ambiente de trabajo hostil”. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “el acoso sexual quid pro quo tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada”. A su turno, “el acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante”. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional)

## 5. MARCO LEGAL

- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - Convención De Belém Do Pará.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- 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 laborales.
- Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Artículo 12. medidas en el ámbito laboral.
- Sentencias: Corte Constitucional. T 780 de 2008, T265 de 2016, Expediente T-1614078 de 2008 Corte Constitucional. C. T. 372 de 2012, Sentencia T238/2008, Sentencia C-780/07, Sentencia C-960/07 T 007-2019
- Concepto 168766 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
- Ley 1482 de 2011: Por medio de la cual se garantiza la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.
- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Circular 026 de 2023: prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	




- Resolución 2110 de 2023: Protocolo para prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género
- Ley 2365 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Circular 055 de 2024, por medio de la cual, se exhortó a empresas privadas a implementar medidas para prevenir, identificar y atender el acoso laboral, acoso sexual, y toda forma de violencia o discriminación contra personas que se identifican con los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.
- Decreto Reglamentario 0405 de 2025, mediante el cual, se establecen nuevas reglas para proteger a las personas que denuncian acoso sexual en su trabajo y sanciona a los empleadores que tomen represalias en su contra.
- Circular 0075 de 2025, mediante la cual, se refuerza la prevención, identificación y atención de situaciones como el acoso laboral, el acoso sexual y, de manera específica, la discriminación hacia personas trans, no binarias y con identidades de género diversas.
- Ley 2528 de 2025: Por medio de la cual, se ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene como objetivo, prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- Resolución 3461 de 2025: Por medio de la cual, se establecen las reglas para prevenir, atender y canalizar eficazmente situaciones de acoso laboral, garantizando entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

## 6. DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO

**CUBIKAR S.A.S.**, en pro de promover un trabajo decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación y la violencia en el ámbito laboral, desarrolla el protocolo para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, con el fin de fortalecer y avanzar en el reconocimiento de las realidades diferenciales que viven las mujeres, incluyendo mujeres trans y personas con identidades y/u orientaciones sexuales diversas en el mundo del trabajo bajo los siguientes parámetros:

### 6.1. Conductas de acoso laboral

- **Maltrato laboral:** Se considera un acto de violencia contra las y los colaboradores, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes. Entre estos actos de acoso se encuentran aquellas expresiones verbales y comportamiento que afecten la autoestima, dignidad la integridad moral o la intimidad de las personas trabajadoras.
- **Persecución laboral:** Se considera como aquella conducta sistemática o evidente arbitrariedad que conlleva o induce a la renuncia de las personas trabajadoras o generar desmotivación laboral, como por ejemplo la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

- **Discriminación laboral:** Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos.
- **Inequidad laboral:** Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.
- **Desprotección laboral:** Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integralidad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección.




### 6.2. Conductas acoso sexual laboral:

Los escenarios y formas en que los victimarios del acoso sexual son diversos, sin embargo, esta modalidad delictiva se materializa de dos formas principalmente:

- **Quid pro quo:** Es aquella conducta que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa, universidad, entre otras) en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, por ejemplo: un aumento de salario o el aprobado en un examen, en otras palabras, conseguir satisfacer el deseo sexual a través de prácticas de chantaje laboral.
- **Acoso sexual generador de un ambiente hostil:** Esta conducta se da en medio de un ambiente de trabajo hostil y de acoso sexual que tiene lugar cuando la conducta busca alcanzar favores sexuales a través de acciones intimidantes, agresivas, insultantes o similares, tales como propuestas sexuales no bienvenidas, petición de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexual que tienen como propósito o efecto interferir con el trabajo de la víctima o crear un ambiente en donde esta se sienta vulnerable, indefensa y atemorizada para que acceda a las pretensiones de su agresor.

### 6.3. De acuerdo con su naturaleza el Acoso Sexual puede ser:

- **Acoso sexual laboral físico:** Esta modalidad delictiva puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física.
- **Acoso sexual laboral verbal:** Consiste en una práctica mediante la cual, a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los computadores u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

•**Otros tipos de acoso sexual laboral:** Se pueda dar al imponer funciones, trabajos, colaboraciones, citaciones fuera de la jornada laboral o cualquier otra labor de manera injustificada y con una finalidad sexual. Cabe resaltar, que las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen deben tener un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos.

#### 6.4. El acoso sexual en el lugar de trabajo

Es una forma de violencia contra la mujer, se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.

El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil.




Puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, 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

#### 6.5. Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género:

El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan alguna de las siguientes violencias con las mujeres o basadas en género, reconocidas en nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

**1. Acoso laboral en razón de género:** según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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”. Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, constituye violencia o acoso en razón de género “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**2. Violencia sexual:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento sexual en las violencias contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. Por lo tanto, siguiendo la definición de la ley 1257, la violencia sexual en el ámbito de este protocolo incluye los delitos sexuales tipificados en el título IV del Código Penal (Ley 599 de 2000), pero no se limita sólo a estos.

**3. Acoso sexual:** El artículo 2010 A del Código Penal tipifica el acoso sexual como toda conducta realizada por una persona 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” (Código Penal, artículo 210A).

**4. Violencia física:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño o sufrimiento físico en las violencias contra las mujeres como “el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona”.



**5. Violencia psicológica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño psicológico en la violencia contra las mujeres como “las consecuencias que provienen de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”.

**6. Violencia patrimonial:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 3, define el daño patrimonial en la violencia contra las mujeres como cualquier “pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”.

**7. Violencia económica:** La Ley 1257 de 2008, en su artículo 2, define la violencia económica como “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”.

**8. Femicidio:** El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen contra ella;

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	




- b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad;
- c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural;
- d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo;
- e) Que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no;
- f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella.

Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

#### **6.6. Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar.**

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otros, de actuaciones que pueden ser constitutivas de violencias basadas en género y acoso en el ámbito laboral y, por ende, las personas sujetas del presente protocolo deben no incurrir en ellas:

- Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico;
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños
- La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual;
- Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	




#### 6.6.1. Lineamientos legales que la empresa se encuentra en la obligación de cumplir:

- a. No difundir y/o divulgar las historias clínicas, diagnósticos o tratamientos de las cuales se tenga información por motivos laborales, de las personas pertenecientes al sector LGBTIQ+.
- b. Se entenderá como actos de discriminación los reglamentos internos en las empresas o las ordenes de jefes o superiores orientadas a que las, los y les trabajadores oculten su orientación sexual o identidad de género diversa.
- c. Los procesos de selección deben ser inclusivos y sin discriminación, los cuales deben reconocer las capacidades laborales de sus posibles trabajadores, sin que en el proceso le sean consultada su vida íntima, pareja u otros cuestionamientos orientados a identificar la vida reproductiva o sexual, la orientación sexual o identidad de género de la persona en proceso de selección.
- d. Formar a los miembros que integran los Comités de Convivencia Laboral, para prevenir y atender las conductas de acoso laboral, discriminación y violencias basadas en género que pueden presentar las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ que integren sus equipos de trabajo.
- e. Establecer en reglamentos, protocolos y políticas internas un enfoque de igualdad género, respeto a la diversidad y prevención de la discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, en cumplimiento de la Ley 1482 de 2011.
- f. Fomentar lenguaje incluyente y no sexista para prevenir los prejuicios contra las personas con identidad de género u orientación sexual diversa.
- g. Cuando un colaborador denuncia acoso laboral y/o sexual, en su trabajo, su empleador no podrá despedirlo durante los seis (06) meses siguientes a la denuncia. Si lo hace, el despido no tendrá validez. Esta protección no aplica si el despido es autorizado por el Ministerio de Trabajo.
- h. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes
- i. El empleador no podrá despedir a los colaboradores que sean citados en calidad de testigos de este tipo de investigaciones, puesto que se encuentran protegidas legalmente.

#### 6.7. La violencia en el trabajo tiene consecuencias en la salud y el empleo:

Para las Víctimas se relaciona con sufrimiento psicológico, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, que afecta la productividad y aumenta la privacidad de accidentalidad y enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio, riesgo de pérdida de trabajo.

Para las y los empleadores se relaciona con la disminución de la productividad de la empresa debido a: afectaciones del trabajo en equipo, desmotivación, deterioro de las relaciones laborales, estas situaciones pueden generar ausentismo, alta rotación de recursos humanos, gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones, dificultad para llenarlas vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

Y para la sociedad se relaciona con costos para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia de género incluyendo en lo laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional, gastos en procesos legales y penales, dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios.

Asimismo, la OIT propone hacer frente a la violencia en forma multifacética, aplicando medidas:

- Preventivas, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos;
- Específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos;
- Múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta;
- Inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista;
- Favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas;
- A largo plazo, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

## 6.8. Actos de discriminación.




El presente protocolo aplica para todas las acciones y omisiones que constituyan un acto de discriminación prohibido por nuestra legislación nacional o en los tratados internacionales de derechos humanos:

**1. Actos de discriminación:** La Corte Constitucional ha definido los actos de discriminación como “la conducta, actitud o trato que pretende — consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales.

Con base en esta definición la jurisprudencia ha indicado que el acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:

I. La intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza;

II. El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás;

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

III. El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros”.

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que “arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”.

**2. Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.




**3. Discriminación como acoso laboral:** La ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. Las anteriores definiciones no son taxativas, pueden complementarse con el reconocimiento que se haga de otros tipos de violencia basadas en género a nivel legal o a través del bloque de constitucionalidad.

## 7. ENFOQUES DIFERENCIALES, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

### 7.1. Enfoques

Las actuaciones y mecanismos que se establecen en el presente protocolo deben implementarse en concordancia con los siguientes enfoques:

**A. Enfoque diferencial.** “El enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad”

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**B. Enfoque de género.** “Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género”

**C. Enfoque de discapacidad.** “El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos”

**D. Enfoque étnico con perspectiva antirracial.** El enfoque étnico se basa en el reconocimiento que la Constitución Política de 1991 hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural, que protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico-racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico-racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo. El enfoque étnico debe estar basado en “una perspectiva antirracista de manera participativa y plural”.

**E. Enfoque interseccional.** Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas”




**F. Enfoque de curso de vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo.

Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior”

## 7.2. Principios.

El presente protocolo se rige bajo los siguientes principios a partir de la guía dada por el Protocolo para prevención y atención del acoso laboral y sexual, medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, elaborado por la empresa., en cumplimiento de lo señalado en la normatividad legal vigente.

**A. Información y accesibilidad:** Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a todo el personal de la empresa. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, imágenes, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada atención.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**B. Confidencialidad:** La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013 y demás disposiciones que resulten aplicables.

**C. Buena fe:** Todas las personas que intervengan en el protocolo deben actuar de buena fe.

**D. Imparcialidad e idoneidad:** Las personas que participen en nombre de la empresa en las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y, estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

**E. Dignidad:** Todas las personas involucradas en el proceso deben ser tratadas con dignidad y respeto.




**F. Debido proceso:** “El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Es una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones”.

**G. Debida diligencia:** Como parte de este principio se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También, hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva

**H. No discriminación:** Todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales, sociales o económicas tales como edad, pertenencia étnica o raza, orientación sexual o identidad de género, procedencia rural o urbana, religión, discapacidad, nacionalidad, entre otras, serán atendidas de acuerdo a la ruta establecida por el presente protocolo.

**I. Principio de no re victimización:** Las personas encargadas de la implementación de las rutas a las que se refiere el presente protocolo deberán prevenir, en todo momento, la re victimización, evitando exponer a las víctimas a situaciones como la confrontación con el ofensor/a o la reiteración del relato de los hechos, y absteniéndose de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima o la justificación del ofensor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de violencia basada en género y violencias contra las mujeres.

**J. Respeto a la dignidad humana:** Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en su entorno laboral.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**K. Ambiente laboral seguro y saludable:** El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

**L. La atención libre de estereotipos de género:** Durante todas las actuaciones de esta ruta se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como: ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra el agresor, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de barrera por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

**M. Perspectiva de género:** La perspectiva de género es un método de análisis de la realidad que permite visibilizar la valoración social diferenciada de las personas en virtud del género asignado o asumido, y evidencia las relaciones desiguales de poder originadas en estas diferencias. De esta manera, se trata de una herramienta clave para combatir la discriminación y la violencia contra las mujeres y las personas LGTBI, ya que busca visibilizar la posición de desigualdad y de subordinación estructural de las mujeres por razón de su género; erradicar la falsa premisa de la inferioridad de las mujeres a los hombres y visibilizar y abordar estereotipos y prejuicios que facilitan la discriminación por motivos de orientaciones y características sexuales, identidades de género diversas




**N. Protección a la persona afectada:** Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición

## 8. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

### 8.1. Derechos de las víctimas.

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, racismo o discriminación tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la empresa:

- Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo;
- Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la empresa, y a que no se tomen represalias en su contra;

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	




- A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- El derecho a no ser re victimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la empresa;
- Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja;
- Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja;
- Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

## **8.2. Derechos de las mujeres víctimas.**

De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en este protocolo tienen derecho a:

- Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad;
- 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.
- 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 médicos 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;
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva;
- 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;
- 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;
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia;
- La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008;
- 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.

Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

La empresa determina que la Gerencia, es el área encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal y órganos de la empresa que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo. **PARAGRAFO PRIMERO:** La Gerencia, designará a su vez al área o áreas que lo apoyen en la validación de los procesos de quejas por acoso laboral y/o sexual en el ámbito laboral.

### 8.3. Derechos del sujeto activo.

La persona o personas contra quienes se formula la queja se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:




- Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento;
- Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica;
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;
- Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

## 9. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES

### 9.1. Medidas de prevención.

Las acciones de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguros y garantizar la no repetición de los hechos. Para ello, las entidades, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, deberán desarrollar acciones formativas periódicas al menos, una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a todas las personas que laboran en empresa sin importar su tipo de vinculación o contratación, y que incluyan como mínimo los siguientes aspectos:

- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Difundir y sensibilizar a todas las personas que laboren o presten sus servicios en la empresa en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer y demás sectores poblacionales históricamente discriminados;

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

- Identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual;
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implican la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad;
- Conocimiento y difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias
- Formar y capacitar a todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en la empresa.
- Promover campañas pedagógicas y de comunicación sobre el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.

## 9.2. Medidas de protección

La Gerencia, podrá tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y recursos disponibles:




- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima;
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de victimización o a la repetición de los hechos;
- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

Las medidas de protección se deben adoptar en las primeras setenta y dos (72) horas contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

## 10. COMITÉ DE SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

Para brindar atención a los presuntos sucesos de agresión que puedan presentarse dentro de **CUBIKAR S.A.S.**, se activará un Comité de seguimiento a casos de acoso sexual en el ámbito laboral y de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, al que les reportarán los hechos para activar el presente protocolo y la ruta de atención, para lo cual, estará conformado por 3 integrantes, entre ellos: un vocero de los trabajadores y uno de los empleadores y la Gerencia, o un área que designe esta última.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**CUBIKAR S.A.S.**, tiene una postura de ‘cero tolerancia’ frente a los casos de violencia de cualquier tipo, ya que protegemos por encima de todo la integridad, la dignidad y el bienestar de todos los colaboradores y contratistas de la empresa. Precisamente para brindar atención de calidad a estos casos es que se genera la necesidad de crear un protocolo que se active con la presunción de una situación.

Cualquier colaborador y/o contratistas de la empresa, podrá presentar peticiones o denuncias sobre cualquier tema relacionado con violencia o acoso sexual y/o de género, y estas serán consideradas y discutidas por el Comité de seguimiento a casos de acoso laboral y sexual y de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

## **11. FUNCIONES EL COMITÉ DE SEGUIMIENTO A CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**




Dentro de las funciones del Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación, están las relacionadas con el manejo de los casos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación, para lo cual adelantará las siguientes acciones:

**1.** Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso. El trámite de las quejas por violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación, personas de los sectores sociales LGBTIQ+, por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación seguirán el procedimiento establecido de una PQRS. En todo el procedimiento prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal, por lo que, las normas procesales deben interpretarse a la luz de los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente protocolo, así como los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y discriminación.

**2.** Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra personas LGBTIQ+, contra las mujeres y basadas en género de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, en el marco de lo establecido en el presente protocolo, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante el comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación o a través de los diferentes canales de atención dispuestos, por lo tanto se debe citar de manera prioritaria a los integrantes del Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación para analizar el caso y escuchar a las partes involucradas. Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.

El proceso de recepción debe garantizar la no re victimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante el Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación de la empresa.

**3.** El protocolo de recepción de la queja es el siguiente:

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

**A.** La empresa, facilitará la atención por cualquier medio, formato establecido, correo electrónico y atención personalizada, a cargo de un integrante del Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación, debidamente identificado y seleccionado por sus habilidades, conocimientos, discrecionalidad, principios y valores, para atender cada queja presentada.

**B.** En **CUBIKAR S.A.S.**, se implementará un sistema de información confidencial mediante un formato o formulario adoptado por las dependencias responsables, para recopilar las quejas de acoso laboral, sexual, contra todas las personas en especial hacia las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra, dicho sistema deberá ser coordinado por el responsable de Seguridad y Salud en el trabajo.

**C.** La queja por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, por no tratarse de una modalidad de acoso laboral corresponde su conocimiento al Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación y deberá ser presentada con datos personales de la víctima y del (la) eventual victimario (a). No se aceptarán anónimos.




**D.** Las quejas presentadas deberán indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos; además, si la víctima cuenta con material probatorio deberá adjuntarlo a la queja.

**E.** La empresa tiene la obligación de garantizar una adecuada labor probatoria según la diligencia investigativa; entendiéndose por elemento material probatorio o evidencia física, toda cosa u objeto que directa o indirectamente pueda aportar información acerca de uno o varios aspectos estructurales de la conducta o de la identidad del acusado; es decir, el testimonio de un tercero, la cosa u objeto que por sí solo tenga la cualidad demostrativa o probatoria de las circunstancias en que ocurrió el hecho reprochable administrativa y disciplinariamente, tales como los elementos materiales obtenidos mediante grabación, filmación, fotografía, video o cualquier otro medio avanzado, utilizados como cámaras de vigilancia, en recinto cerrado o en espacio público; además, el mensaje de datos, como el intercambio electrónico de datos, internet, correo electrónico o similar, regulados por la Ley 527 de 1999 o las normas que la sustituyan, adiciónen o reformen.

**F.** Las quejas presentadas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral deberán ser tramitadas de manera perentoria por el Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación, en un término no mayor a seis (06) meses, culminando cuando cese el riesgo y se haya atendido debidamente a la víctima. De ser necesario se convocará a sesión

**G.** Los canales disponibles para recepcionar las quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral:

- La queja podrá ser interpuesta directamente con un representante del Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación de forma escrita
- Diligenciamiento del formato de PQRS
- No se aceptan quejas anónimas

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

4. El Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación una vez identifique la ocurrencia de la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, informara al Representante legal de la empresa de ser necesario, a la Inspección y/u Oficina de Trabajo, de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

5. El Comité de seguimiento a casos de violencia y discriminación dará traslado a la justicia ordinaria para lo cual remitirá a la fiscalía general de la Nación Unidad de delitos sexuales, cuando se presenten casos de violación, acceso carnal abusivo, acto sexual en persona indefensa y las demás conductas establecidas en la Ley 1236 de 2008 “Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual”.

## 12. DEBERES DE LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los colaboradores en cargos de dirección, los supervisores que ejerzan roles de coordinación o dirección, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido conocimiento de un caso de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

Los correos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley. Además, deben procurar no propiciar espacios o situaciones de riesgo o re victimización en las que la víctima sea obligada a interactuar con el agresor, de promover espacios para la transformación cultural dentro de la entidad, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El incumplimiento de este deber da lugar al inicio de una investigación disciplinaria, de acuerdo a lo establecido en el reglamento de trabajo.




## 13. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

Se adoptarán medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. La dependencia respectiva buscará, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos.

## 14. CADUCIDAD

Las acciones derivadas de acoso laboral sexual o discriminatorias caducarán a los tres años (03) a partir de la fecha en que hubiesen ocurrido los hechos de conformidad con la Ley 2209 de 2022.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

## 15. CIRCUSTANCIAS AGRAVANTES

Sin perjuicio de las circunstancias agravantes contenidas en el Código Penal, se consideran las siguientes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- b) La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- c) Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- d) El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- e) Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad.

## 16. PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA FALTAS DISCIPLINARIAS

Los principios rectores dentro del procedimiento disciplinario, tales como: principio de prevalencia del derecho sustancias, gratuidad, celeridad, eficiencia, lealtad, motivación, doble instancia, publicidad, oralidad y contradicción

### 16.1. Clasificación de las faltas.




Con fines de orientación para la prevención, atención y sanción, y sin que se pueda considerar una clasificación excluyente, limitadora y completa, se enuncian algunas conductas que constituyen actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación y se hace una consideración de su gravedad y levedad acorde con la taxatividad prevista en el reglamento de trabajo.

#### 16.1.1. Faltes Graves

Son faltas graves las siguientes:

**1.** Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, y 219A del Código Penal.

**2.** Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, de la Ley 1952 de 2019). Esto incluye aquellas conductas que configuren una grave violación de tratados como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

(Convención Belém Do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Tratado sobre derechos de personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

**3.** Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

**4.** Realizar, promover, o instigar a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, o discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

## **17. REGLAS SOBRE LA RECOLECCIÓN DE PRUEBAS**




Las reglas de prueba protegen los derechos fundamentales de los intervinientes en el proceso penal, especialmente los del acusado y de la víctima. Sirven como pruebas, la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento.

## **18. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL**

**CUBIKAR S.A.S.**, se encuentra comprometida con la protección integral de los derechos humanos y laborales de todas las personas que conforman su organización, promueve un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia, acoso, discriminación o trato degradante, de igual manera, fomenta la convivencia laboral basada en el respeto mutuo, la dignidad humana, el lenguaje incluyente y la equidad de género, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, origen étnico, religión, condición física, ideología política o cualquier otra condición personal o social.

La presente política se fundamenta en los siguientes principios:

- **Dignidad humana y respeto:** toda persona tiene derecho a un trato digno, libre de violencia, acoso o discriminación.
- **Igualdad, equidad y no discriminación:** Garantía de acceso a oportunidades, trato y condiciones dignas sin distinción alguna por género, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, edad, discapacidad o condición de salud mental.
- **Salud mental y bienestar psicosocial:** Conforme a las disposiciones del Decreto 0728 de 2025 y la Ley 2460 de 2025, el cuidado de la salud mental de nuestros colaboradores, es esencial.
- **Cero tolerancia:** no se admitirán, bajo ninguna circunstancia, comportamientos que constituyan acoso, hostigamiento o violencia.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	




- **Debido proceso e imparcialidad:** toda denuncia será atendida con objetividad y respeto por los derechos de las partes.
- **Confidencialidad y protección:** la información se manejará con reserva, garantizando la intimidad y seguridad de las personas involucradas, así como la prohibición de represalias y la reparación de los impactos
- **Enfoque de género y diversidad:** Se reconoce que las mujeres, las personas de los sectores LGBTIQ+ y otros grupos pueden estar en situación de vulnerabilidad frente a la violencia, discriminación o acoso, y por ello se adoptan medidas con perspectiva de género, identidad de género, orientación sexual, étnica y de curso de vida.
- **Medidas educativas:** Se priorizan acciones educativas, correctivas y de acompañamiento que promuevan la sana convivencia y el bienestar en el entorno laboral.

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, practicantes, pasantes y demás personas que, directa o indirectamente, desarrollen actividades laborales o contractuales para la empresa o dentro o fuera de sus instalaciones.

En desarrollo de esta política, **CUBIKAR S.A.S.**, se compromete a:

1. **Implementar mecanismos de prevención y sensibilización**, mediante capacitaciones y campañas permanentes sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia de género, diversidad e inclusión.
2. **Garantizar la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral**, en cumplimiento de la **Resolución 3461 de 2025**, dotándolo de recursos, tiempo y herramientas necesarias para su gestión.
3. **Adoptar procedimientos internos confidenciales y efectivos** para la recepción, análisis y atención de quejas por acoso laboral o sexual, dentro de los plazos legales y reglamentarios.
4. **Asegurar el rol preventivo y conciliador del Comité de Convivencia Laboral**, sin invadir competencias de la autoridad judicial o laboral en la determinación de responsabilidades.
5. **Establecer rutas diferenciadas de atención** para casos de acoso sexual o violencia basada en género, que por su naturaleza no son conciliables, garantizando acompañamiento psicosocial, jurídico y medidas de protección inmediatas.
6. **Brindar protección a las víctimas o denunciantes**, incluyendo medidas de separación temporal del presunto agresor, reasignación de funciones, cambio de turno o cualquier medida necesaria para prevenir represalias o afectaciones laborales.
7. **Monitorear y evaluar continuamente** la efectividad de las acciones preventivas, correctivas y pedagógicas implementadas.
8. **Registrar y documentar** todas las actuaciones, decisiones y resultados bajo estricta confidencialidad, respetando la normativa vigente en materia de datos personales y derechos fundamentales

Todo colaborador, contratista, pasante y/o practicante, tiene la obligación de mantener relaciones laborales y/o contractuales, basadas en el respeto, la ética y la solidaridad; abstenerse de incurrir en cualquier forma de acoso o discriminación; y reportar de buena fe cualquier situación que contrarie esta política o los principios de convivencia empresarial. En virtud de lo expuesto, cualquier persona que incurra en conductas de hostigamiento, acoso o violencia será objeto de investigación y sanción conforme a la normatividad vigente, **Reglamento de Trabajo, Protocolo para la Prevención y Atención del Acoso Laboral y /o Sexual, violencia**

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y de personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

## 19. RUTAS DE ATENCIÓN

El protocolo cuenta con las siguientes rutas de atención

- a. Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo;
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento;
- c. Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima;
- d. Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima;
- f. Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas;
- g. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de victimización o a la repetición de los hechos;
- h. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

### 19.1. Las rutas internas




- Ruta de atención en caso de acoso laboral
- Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra trabajadores de la empresa.
- Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, pasantes, practicantes.

#### 19.1.1. Ruta de atención en caso de acoso laboral

El Artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 establece que el rol que debe asumir del Comité de Convivencia Laboral, es para *prevenir, orientar, conciliar y canalizar casos*, sin la facultad de determinar la existencia de acoso laboral.

Además, esta misma norma establece un procedimiento preventivo con plazos claros, que debe resolverse en un máximo de **65 días** calendario desde que se recibe la queja formal.

Función del comité	Tiempos / Plazo Establecido
Recibir y tramitar a las quejas	5 días calendario.
Examinar los casos con confidencialidad	5 días calendario, ampliables hasta 15 calendario con justificación.
Escuchar a las partes individualmente	5 días calendario.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

Promover diálogo y acuerdos	5 días calendario, ampliables hasta 15 calendario con justificación.
Seguimiento a los compromisos adquiridos	Mensual
Remitir casos no resueltos y cerrar el caso	Máximo 15 días calendario
Presentar recomendaciones a la alta dirección	En un plazo de 5 a 10 días calendario
Seguimiento de dichas recomendaciones	Mensual.
Informes trimestrales y un informe anual	Trimestral/Anual

**La ruta de atención en caso de acoso laboral será la siguiente:**

**a) Identificación del caso y recepción de la queja:** Cualquier colaborador que se sienta afectado o considera estar incurso en una situación de acoso laboral, podrá presentar de manera escrita su queja al Comité de Convivencia Laboral o en los buzones ubicados en la sede de la empresa. Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas deberá procurar:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y de ser posible el cargo que desempeña.
- Adjuntar elementos probatorios en dado caso de que existan.

**b) Citación del Comité de Convivencia Laboral para la evaluación de la queja y trámite:** El Comité de Convivencia Laboral en una de sus sesiones examina de manera confidencial cada caso y evalúa si los hechos se tipifican como una conducta de acoso laboral.




**c) Citación a la persona afectada y a la persona denunciada de manera individual:** El Comité de Convivencia Laboral cita a cada una de las partes involucradas para escucharlas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

**d) Generación de espacios de conciliación entre las partes involucradas:** El Comité de Convivencia Laboral adelanta reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.

**e) Se analiza la posibilidad de implementar medidas de protección que procuren el bienestar de la presunta víctima:** Las medidas de protección implementadas deben contar con el consentimiento de la persona afectada, es decir que éstas no pueden provocar detrimento en el bienestar de la persona afectada.

Entre las medidas de protección a considerar se resaltan las siguientes:

- Rotación, separación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

- Validar las medidas laborales temporales hacia el/de la presunto/a hostigador/a ante la inminencia de protección al denunciante.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella y que el cargo lo permita.

**f) Cierre del caso:** Una vez ya agotadas todas las acciones contempladas en la ruta de atención se cierra el caso, dejando su registro documentado en el sistema de registro y seguimiento establecido por la empresa para estos casos. En los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes y/o no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso, ante lo cual, la trabajadora o el trabajador, puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

**19.1.2. Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual,** violencias violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral y cualquier forma de discriminación contra trabajadores de la empresa

**Es importante señalar que el acoso sexual y las violencias de género no constituyen una conducta querellable o conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral, no puede conciliar sobre el tema.**

Los pasos a seguir en el marco de la presente ruta son los siguientes:

a) **Recepción de la queja y Canales de atención:** Una vez la persona afectada vinculada a **CUBIKAR S.A.S.**, haya identificado el tipo de violencia de género o tipo de discriminación del cual está siendo víctima por parte de un colaborador de la empresa, puede presentar su queja de manera verbal o escrita ante los siguientes canales de atención:


- Presencialmente ante el Gerente
- Buzón de PQRS.

Los colaboradores de la empresa que se enteren de un caso de acoso laboral y/o sexual, formas de violencia contra las mujeres basadas en género y/o discriminación y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral y de cualquier forma de discriminación tienen el deber de notificar los casos.

En este sentido, **CUBIKAR S.A.S.**, recibiendo dicha información, tiene la obligación de notificar el caso mediante cualquiera de los medios de recepción de la queja dispuestos.

Para la presentación de la queja de forma escrita, la persona que se considere víctima de las conductas o quien denuncie en lo posible deberá procurar:

- Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Indicar la identidad de la persona denunciada y de ser posible el cargo que desempeña.
- Adjuntar elementos probatorios en dado caso de que existan.

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

Una vez presentada la queja de manera oficial, la Gerencia, deberá:

**a) Garantizar la confidencialidad y no re victimización de la persona afectada:** Evitando poner trabas innecesarias al proceso y hacer repetir a la víctima los hechos presentados.

**b) Recepción de la queja y Canales de atención:** El Gerente, recepciona la queja de manera presencial, debe identificar si se trata de una situación de urgencia, es decir que la víctima precisa atención inmediata debido a una situación crítica de peligro evidente para la vida y/o la seguridad de la vida, en caso de que la respuesta sea sí, se debe activar el servicio de emergencia médica establecido por la empresa.

Cuando se trata de casos de violencia sexual, se debe informar a la persona sobre el Modelo de Atención en Salud que debe aplicarse y se remitirá a las instituciones que hacen parte de la ruta externa para estos casos.

Cuando las denuncias se presentan a través del correo o de forma escrita la persona encargada de la recepción de la queja se comunicará con la víctima para orientarla en referencia a las rutas establecidas tanto a nivel interno como externo y se brindará orientación sobre las posibilidades que tiene tanto en el ámbito administrativo y en el ámbito judicial respecto a los procesos de queja y denuncia.




**c) Registro de la queja o denuncia:** El o la persona encargada de la atención inicial a la víctima, debe documentar la queja en el sistema de registro y seguimiento dispuesto por la empresa.

**d) Apoyo psicosocial y Jurídico:** Se debe informar a la persona afectada que, desde la empresa, se brindará orientación jurídica y apoyo psicosocial en caso de que lo requiera. En caso de que la persona acepte el apoyo psicosocial, la persona encargada remitirá al acompañamiento psicológico y de salud a través de personal especializado de la ARL. Por su parte la orientación jurídica incluye información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos y los mecanismos de denuncia contemplados en la ley

**e) Medidas de protección:** El Gerente y/o el área encargada, con el consentimiento de la víctima, deberá dar inicio a las medidas de protección a implementar de acuerdo al caso, dentro de las cuales se pueden contemplar:

- Acompañamiento permanente en caso de ser requerido.
- Rotación, separación o cambio de lugar de la presunta persona que está ejerciendo el acoso sexual o cualquier forma de violencia de género y discriminación.
- Valorar medidas de teletrabajo siempre y cuando sea solicitado por la persona afectada y el cargo lo permita.
- Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por la persona y el cargo lo permita.

**f) El Gerente y/o área designada, como responsable de la parte disciplinaria de la empresa,** determinará las acciones a seguir en el caso de que la persona denunciada sea un mismo colaborador de la empresa o un contratista, en caso de que requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no re victimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad”

**g) Remisión externa del caso:** Sí la conducta reviste las características de un delito, se debe informar a través de los medios que dispone **CUBIKAR S.A.S.**, a la Fiscalía General de la Nación, siempre y cuando, así lo solicite la víctima.

**h) Cierre del caso:** Una vez agotada la atención establecida en el presente Protocolo, la persona designada por la empresa dará seguimiento y registrará el cierre del caso en el sistema de registro y seguimiento. Lo anterior, sin perjuicio de que la persona afectada pueda reactivar la atención prevista en el presente protocolo, cuando a ello haya lugar, y dé la continuidad en las acciones de investigación y sanción que se hubieren emprendido.

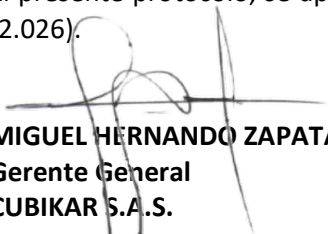
Todas las actuaciones y las decisiones adoptadas conforme al Protocolo deberán documentarse en el Sistema de Registro y Seguimiento.




### **19.1.3. Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, pasantes y/o practicantes.**

En caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante y/o practicante, la persona afectada puede remitir sus quejas a los mismos medios establecidos en la anterior ruta, seguidamente la persona designada por la empresa deberá realizar la atención inicial a la víctima, tal como ya se dispuso anteriormente, hacer registro de la queja en el sistema de registro y seguimiento de la empresa, remitir a la víctima a apoyo psicosocial y jurídico si esta lo requiere.

Seguidamente, la persona designada por la empresa revisará el procedimiento disciplinario, para que analice si el caso posee las características de un delito. Así mismo, se realizará la supervisión del contrato del presunto victimario y éste último elaborará un reporte de incumplimiento de la cláusula contractual relacionada con el presente protocolo. Posterior a ello, se inicia el proceso sancionatorio para evaluar si él o la contratista, incumplió la cláusula del contrato. En el caso de pasantes y/o practicantes, en caso de ser procedente la queja en su contra en conjunto con la persona supervisora, se enviará a través de los medios dispuestos por la empresa una comunicación a la institución a la cual pertenece informando sobre las acciones de acoso sexual, violencia de género o cualquier forma de discriminación cometidas.

El presente protocolo, se aprueba y expide a los dieciséis (16) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2.026).

  
**MIGUEL HERNANDO ZAPATA MAZORRA**  
Gerente General  
**CUBIKAR S.A.S.**

  	<b>SA-3-003</b>
	VERSIÓN: 00
<b>DOCUMENTO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO</b>	VIGENCIA: Desde 16/04/2026
<b>PROCESO – PROCESOS APOYO – GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	

#### Control de Cambios

Fecha	Versión	Descripción del Cambio	Elaborado	Revisado	Aprobado
16/04/2026	00	Versión inicial del documento	Maribel Bedoya Directora Jurídica	Lina Gantiva Gómez Directora Gestión Humana y Organizacional	Miguel Zapata Mazorra Gerente General