

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA

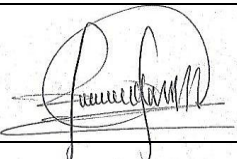
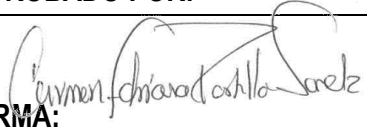


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL

PRT-GTH-001

VERSION 1

COSERVIPP
SEGURIDAD PRIVADA

ELABORADO POR	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
NOMBRE: Fabian Forero R. Director GTH	NOMBRE: Angela González Romero Dirección SIG/HSEQ	NOMBRE: C. Adriana Portilla Sánchez Gerente General
FECHA: 02 de septiembre de 2025.		No DE FOLIOS: 6

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: 1 de septiembre de 2025
	PRT-GTH-001	VERSIÓN 1	Página 2 de 6

1. OBJETIVO:

Este protocolo tiene como objetivo identificar la ocurrencia de los hechos de presunto Acoso Sexual contra alguno de los colaboradores o partes interesadas, valorar las pruebas, y realizar las gestiones para garantizar la protección de los derechos de la víctima y que se tomen las acciones correctivas según sean los resultados de la investigación. Así mismo la implementación de acciones preventivas en la ocurrencia de este tipo de conductas.

2. ALCANCE:

Todos los trabajadores de la compañía, y demás partes interesadas.

3. TERMINOS:

- **Acoso sexual:** Acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifiesta en el contexto laboral o de la educación superior y que puede incluir actos físicos o verbales no deseados.
- **Violencia sexual:** Es un término amplio que abarca el acoso sexual y otras acciones que causan daño físico, psicológico, económico o patrimonial por la condición de género o identidad de género de la persona.
- **Discriminación:** Se refiere a la limitación o restricción del pleno ejercicio de derechos basada en el sexo, identidad de género, orientación sexual u otras razones de discriminación.
- **Hostigamiento:** Exposición a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas que invalidan la identidad y afectan la formación y realización de personas pertenecientes a grupos minoritarios.
- **Persecución/Asedio:** Se refiere a la acción de seguir, hostigar o acosar a una persona, física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, aprovechando una posición de poder.

Conductas de acoso sexual:

- **Acoso físico:** Incluye manoseos, pellizcos, palmaditas, roces deliberados o apretones innecesarios, que pueden llegar a la agresión física.
- **Acoso verbal:** Comentarios o preguntas de contenido sexual, chistes sexualmente implícitos, lenguaje de doble sentido, comentarios homófobos, o comentarios denigrantes sobre la víctima.
- **Acoso no verbal:** Miradas lascivas o concupiscentes, guiños, o el envío de correos electrónicos, SMS o mensajes virtuales no deseados.

Derechos y garantías de la víctima:

- **Derecho a la confidencialidad:** La información sobre el caso debe ser manejada con reserva para evitar la revictimización.
- **Derecho a no ser revictimizado:** Evitar que la víctima sea forzada a confrontar al agresor o a revivir el trauma.
- **Derecho a no sufrir represalias:** Proteger la vinculación laboral o contractual de la víctima después de presentar la queja.
- **Derecho a recibir información, orientación y acompañamiento:** Se brinda información clara sobre los derechos, el proceso y se ofrece asesoría legal y psicológica.

4. NORMATIVIDAD LEGAL:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: 1 de septiembre de 2025
	PRT-GTH-001	VERSIÓN 1	Página 3 de 6

- Ley 2365 de 2024: Amplía la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, incluyendo la necesidad de crear políticas institucionales al respecto.
- Decreto 405 del 1 abril de 2025: Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, capítulo 7 multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
- Código Penal (Artículo 210-A): Tipifica el acoso sexual como delito.
- Decreto 1072 de 2015. Compendio de normas laborales.
- Ley 1010 de 2006: Define el acoso laboral, aunque la Ley 2365 de 2024 se enfoca específicamente en el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

5. EJES DEL PROTOCOLO:

5.1. PREVENCIÓN:

- Cultura Organizacional: Fomentar un ambiente de respeto y una política de "cero tolerancias" frente al acoso.
- Formación y Sensibilización: Realizar campañas de sensibilización a todo nivel de la compañía y ofrecer formación a los empleados sobre qué es el acoso, cómo identificarlo y cómo reaccionar ante este.
- Análisis de Riesgos: Identificar y eliminar chistes, comentarios y situaciones que puedan ser sexistas o de carácter sexual.
- Comunicación: Difundir las rutas de atención y los canales de queja de manera transparente y clara.

5.2. ATENCIÓN

- Canales de Denuncia: Establecer vías claras y accesibles para presentar quejas, ya sean escritas o verbales, como la Asesoría Confidencial del área de talento humano, departamento de servicio al cliente, el Comité de Convivencia Laboral, o grupo de psicólogos de la compañía.
- Evaluación Integral: Contar con una evaluación psicológica y/o médica para la víctima, según la necesidad del caso.
- Medidas de Protección: Implementar acciones inmediatas para proteger a la víctima de posibles represalias o de seguir en una situación de riesgo, como la reubicación temporal o el cambio de dependencia o Área.
- Confidencialidad: Garantizar la confidencialidad durante todo el proceso de atención.

5.3. TRATAMIENTO

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: 1 de septiembre de 2025
	PRT-GTH-001	VERSIÓN 1	Página 4 de 6

- **Investigación:** Llevar a cabo una investigación exhaustiva de los hechos, garantizando el debido proceso para ambas partes.
- **Acciones Disciplinarias:** De ser comprobada la conducta, se deben iniciar las acciones disciplinarias correspondientes y, si es necesario, escalar a instancias legales como la fiscalía.
- **Reparación:** Ofrecer apoyo y acciones de reparación a la persona afectada, tanto a nivel individual como grupal.
- **Seguimiento:** Realizar un seguimiento de los compromisos adquiridos y de la efectividad de las medidas de protección implementadas para asegurar la no repetición de los hechos.
- **Análisis de Datos:** Recoger y analizar información cualitativa y estadística de los casos recibidos para identificar patrones y mejorar el protocolo.

6. PASOS PARA DENUNCIAR ACOSO SEXUAL:

- **Realizar la denuncia:** Puede hacerse de forma escrita o verbal ante COSERVIPP Ltda. o la página web de la compañía link de transparencia otros medios de comunicación.
- **Especificar los hechos:** La denuncia debe detallar la situación de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. En el formato dispuesto en link de transparencia.
- **Remisión de la denuncia:** El departamento de servicio al cliente la canaliza la denuncia y remite a la dirección de talento humano para que lo dirija al área de riesgos y se inicie la investigación respectiva con la debida confidencialidad y utilice los mecanismos que considere convenientes entrevistas, testimonios y registros documentales, entre otros.
- **Tan pronto esta finalice se entregarán los resultados al área de disciplina en caso de evidenciarse este tipo de conductas, para tomar las acciones correctivas de manera concertada con las áreas jurídica y Gerencia General. Dejando soporte de la trazabilidad de la denuncia.**
- **En caso que se descarte que fue cierta la conducta de acoso sexual se hará el cierre y dejará soportes de lo actuado como antecedente para futuras actuaciones.**
- **Proteger de represalias:** Se adoptarán medidas inmediatas para proteger a la víctima de cualquier retaliación o revictimización.

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES:

- **Tramitar la queja:** La empresa está obligada a tramitar la queja de acoso sexual laboral y adoptar las medidas necesarias.
- **Establecer mecanismos de reporte:**

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: 1 de septiembre de 2025
	PRT-GTH-001	VERSIÓN 1	Página 5 de 6

COSERVIPP Ltda. ha establecido los canales de comunicación de la empresa como; físicos, electrónicos o verbales para recibir las denuncias, o través de:

- Página Web Link de Transparencia: <https://coservipp.com/transparencia>
- Comité de Convivencia
- Departamento de servicio al cliente
- Área de Talento Humano
- Recepción física
- Canales de WhatsApp
- Correo electrónico
- Vía Telefónica

- **Garantizar apoyo:** Ofrecer acompañamiento psicológico y médico a la víctima de forma inmediata.
- **Informar sobre otras instancias:** Informar a la víctima sobre las entidades a las que puede acudir para recibir atención médica, asesoría legal o presentar la denuncia penal.

8. CANALES EXTERNOS DE DENUNCIA:

- **Inspector de Trabajo:** La víctima puede acudir directamente al inspector del trabajo de su domicilio.
- **Ministerio del Trabajo:** La denuncia puede presentarse ante la Oficina de Trabajo para investigar y adoptar medidas.
- **Fiscalía General de la Nación:** Para casos que constituyan delito, se pueden compulsar copias a la Fiscalía para que investigue penalmente la conducta
- **Mecanismos de queja.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador.
- **Aplicativo móvil:** APP ELLAS. Creada por la Red Nacional de Mujeres.
- **Línea Púrpura:** 01 8000 11 21 37.
- **Línea 122:** fiscalía general de la Nación.
- **Línea 155:** Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.
- **Ministerio de Trabajo:** Bogotá (57-1) 3 77 99 99. Opción 2 y la línea nacional gratuita 01 8000 11 25 18.

9. FORMATOS DEL PROTOCOLO

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CODIGO
Reporte de Acoso Sexual	Página Web Link Transparencia https://coservipp.com/transparencia
Política de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral	DC-DIR-24

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: 1 de septiembre de 2025
	PRT-GTH-001	VERSIÓN 1	Página 6 de 6

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CODIGO
Reglamento interno de Trabajo	
Código de Conducta y Ética	DC-DIR-20
Procedimiento disciplinario	PT-GTH-004
Procedimiento de Comunicación, participación y consulta	PT-PCE-001

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	CAMBIO	<u>FECHA</u>
1	Creación del documento	1/09/2025