

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

2026

1. Introducción

COPROFAS S.A.S, en coherencia con su compromiso institucional de promover ambientes de trabajo seguros, saludables, dignos y respetuosos, adopta el presente Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral como una herramienta fundamental para la protección de los derechos humanos, la dignidad, la integridad física y psicológica, y la igualdad de todas las personas que hacen parte de la organización.

El acoso sexual en el ámbito laboral constituye una forma de violencia y discriminación que afecta negativamente el bienestar individual, el clima organizacional, la salud mental y la productividad, y vulnera principios constitucionales y legales ampliamente protegidos por el ordenamiento jurídico colombiano. Por ello, la empresa reconoce la importancia de prevenir, identificar, atender y sancionar de manera oportuna cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida que se presente en el contexto laboral, tanto en espacios físicos como virtuales.

Este protocolo se desarrolla en cumplimiento de la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes, incorporando un enfoque preventivo, diferencial y de género, así como los principios de confidencialidad, debida diligencia, no revictimización y debido proceso.

COPROFAS S.A.S reafirma su política de CERO TOLERANCIA frente al acoso sexual, y establece, a través de este documento, los lineamientos, responsabilidades y procedimientos necesarios para garantizar una atención integral de los casos, la protección de las personas afectadas y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia laboral y la equidad.

2. Objetivo General

Establecer los lineamientos, principios, responsabilidades y procedimientos para la prevención, detección, atención, investigación, protección, seguimiento y sanción de las situaciones de acoso sexual en el entorno laboral, garantizando el respeto por la dignidad humana, la integridad física y psicológica, la igualdad, la no discriminación y los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas a la organización.

Este protocolo busca promover ambientes laborales seguros, saludables y libres de violencia, en coherencia con la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el enfoque de género, el enfoque diferencial y la normativa legal vigente en Colombia.

3. Marco Normativo

Este protocolo se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones legales:

- Constitución Política de Colombia (Art. 1, 13, 15, 21, 25, 49 y 53)

- Ley 1010 de 2006 – Acoso laboral
- Ley 1257 de 2008 – Violencia contra las mujeres
- Resolución 2646 de 2008 – Riesgo psicosocial
- Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 – Comité de Convivencia Laboral
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos SG-SST
- Resolución 2764 de 2022 – Batería de riesgo psicosocial
- Ley 599 de 2000 – Código Penal (artículo 210A – Acoso sexual)
- Ley 2365 de 2024
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo

4. Alcance

El presente protocolo aplica a todas las personas que tengan relación directa o indirecta con COPROFAS S.A.S, sin distinción de tipo de contrato o nivel jerárquico, incluyendo:

- Trabajadores/as dependientes
- Aprendices
- Contratistas y subcontratistas
- Proveedores
- Visitantes

Aplica en todos los espacios físicos y virtuales relacionados con el trabajo, tales como:

- Instalaciones de la empresa
- Eventos institucionales, capacitaciones o actividades institucionales
- Comisiones de servicio y desplazamientos laborales
- Medios digitales, tecnológicos y de comunicación (correo electrónico, mensajería, redes, plataformas virtuales)
- Trayectos relacionados con el trabajo cuando exista relación funcional

5. Definiciones

- **Acoso sexual laboral:** Toda conducta de naturaleza sexual, no deseada ni consentida, que se presenta en el contexto laboral y que afecta la dignidad, la libertad, la integridad física o psicológica de una persona, generando un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo. Puede manifestarse de forma verbal, no verbal, física o a través de medios digitales.
- **Víctima:** Persona que sufre o es objeto de una conducta constitutiva de acoso sexual.
- **Presunto agresor:** Persona a quien se le atribuye la conducta de acoso sexual.
- **Testigo:** Persona que observa, presencia o tiene conocimiento directo de los hechos.

6. Comportamientos que Constituyen Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

- **Verbales:** Comentarios inapropiados, insinuaciones, piropos o burlas sobre el cuerpo, la apariencia o la vida sexual. Chistes obscenos, presión para mantener relaciones sexuales o invitaciones insistentes a pesar de la negativa de la persona.
- **Físicos:** Contacto físico no deseado (tocamientos, manoseos, palmadas, roces innecesarios o acercamientos excesivos). Forzar cualquier tipo de acto o interacción sexual.
- **No verbales:** Miradas lascivas, gestos obscenos, silbidos o expresiones faciales de connotación sexual que causen intimidación o incomodidad.
- **Digitales (ciberacoso):** Envío de mensajes de texto, correos electrónicos, fotografías o videos con contenido sexual explícito no solicitado.
- **Chantaje o coerción sexual:** Prometer beneficios laborales, académicos o profesionales (ascensos, mejores calificaciones) a cambio de favores sexuales, o amenazar con represalias (despido, pérdida de empleo) si la víctima se niega.

7. Conductas que Constituyen Acoso Sexual Laboral

- Chantaje sexual, es decir, condicionar el acceso al empleo, a una condición de empleo o el mantenimiento del empleo, a la aceptación de un favor de contenido sexual, independientemente de si la amenaza implícita o explícita en ese condicionamiento no se cumpla de forma efectiva.
- La adopción de represalias y/o intimidación contra las personas que denuncien, presencien, colaboren o participen en investigaciones de acoso.
- La eliminación de pruebas de acoso o cualquier forma de obstrucción del proceso de investigación de dicho acoso.
- Las agresiones físicas de naturaleza sexual o basadas en el sexo.
- Los hechos constitutivos de delito previa sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- El acoso sexista, es decir, la creación consciente o inconsciente de un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o sexista.
- Bromas sexuales o inapropiadas, con intenciones sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Invitaciones o presiones para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.

8. Principios Orientadores

Toda actuación derivada de una queja por presunto acoso sexual se desarrollará bajo los siguientes principios:

- Respeto y dignidad humana
- Confidencialidad y reserva de la información
- No revictimización
- Debida diligencia
- Presunción de inocencia / Presunción de buena fe
- Igualdad y no discriminación
- Debido proceso
- Enfoque diferencial y de género
- Enfoque preventivo, restaurativo y protector
- Celeridad
- Protección integral de la persona afectada

9. Ejes Estratégicos y Acciones de Prevención

COPROFAS S.A.S implementará, como mínimo, las siguientes acciones preventivas:

- Capacitación y sensibilización anual a todos los trabajadores sobre acoso sexual, violencia basada en género, derechos humanos y convivencia laboral.
- Difusión permanente de la política de cero tolerancia al acoso sexual a través de cartelera, intranet, inducciones y reinducciones.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo valores como el respeto, la empatía, la comunicación asertiva y la equidad.
- Evaluación periódica del riesgo psicosocial y del clima laboral, como herramienta preventiva.
- Implementar canales de denuncia confidenciales ante situaciones discriminatorias.

10. Derechos de las Víctimas y Presuntos Acosadores

A. Derechos de las víctimas de acoso sexual

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley 2365 de 2024, una persona que es víctima de acoso sexual tiene derecho, entre otros, a:

1. Ser tratada con dignidad.
2. La intimidad.
3. Confidencialidad.
4. Libertad de expresión.
5. Atención integral en salud.
6. Acceso efectivo a la justicia.
7. La reparación.
8. La no repetición.

9. La no revictimización.
10. La no violencia institucional.
11. La protección frente a eventuales retaliaciones.
12. La no confrontación con su agresor.

Adicionalmente, conforme al artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, las víctimas tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, a través de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las administradoras de riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica, a través de la línea de atención de salud mental de la ARL.
3. Pedir traslado del área de trabajo si el perfil del cargo y la capacidad operativa de la empresa lo permite.
4. Permiso para realizar teletrabajo o trabajo remoto cuando existan condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por COPROFAS S.A.S a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

B. Derechos de los presuntos acosadores

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2365 de 2024, las personas investigadas tienen los siguientes derechos:

1. La presunción de inocencia.
2. La imparcialidad de las autoridades competentes.
3. La información: conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

11. Canales de Denuncia y Atención

La persona que considere haber sido acosada sexualmente, o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja ante el área de Desarrollo Humano de COPROFAS S.A.S de manera verbal o escrita. Al momento de recibir la queja se brindará información clara sobre los derechos de la persona afectada y las medidas de protección disponibles.

La empresa garantiza canales seguros, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas relacionadas con presuntos casos de acoso sexual, los cuales podrán realizarse:

- De manera escrita (correo institucional u otros canales habilitados)
- De forma verbal, ante el área de Desarrollo Humano
- Por medio de los diferentes canales institucionales: correo electrónico, WhatsApp institucional, u otros

Las denuncias serán tratadas con estricta reserva, garantizando el debido proceso, el derecho a la defensa y la protección integral de las personas involucradas.

12. Plazos Establecidos conforme a la Normatividad Vigente

- Recepción y radicación de la queja: inmediata o máximo dentro de un (1) día hábil.
- Orientación y acompañamiento inicial: dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la queja.
- Inicio de investigación interna: máximo dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción formal.
- Activación de medidas de protección: dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud de la víctima, conforme al artículo 13 de la Ley 2365 de 2024.
- Capacitación y sensibilización: mínimo una (1) vez al año.
- Seguimiento semestral de indicadores.
- Revisión y actualización del protocolo: mínimo una (1) vez al año.
- Protección frente a retaliaciones: estabilidad laboral reforzada durante seis (6) meses posteriores a la queja o denuncia.

13. Ruta de Actuación frente a Casos de Acoso Sexual – Procedimiento de Atención

13.1 Presentación de la queja

La queja podrá ser presentada por:

- El trabajador o trabajadora presuntamente afectado/a.
- Un tercero que actúe en nombre de la persona afectada, previa autorización de esta cuando sea posible.

13.2 Recepción de la queja

Las quejas podrán ser radicadas ante el área de Desarrollo Humano de COPROFAS S.A.S de manera verbal o escrita. Al momento de recibir la queja se brindará información clara sobre los derechos de la persona afectada y las medidas de protección disponibles. Se realizará el registro confidencial del reporte.

13.3 Evaluación preliminar

Una vez recibida la queja, el área de Desarrollo Humano, junto con la alta gerencia, realizará una valoración inicial de los hechos con el fin de:

- Identificar posibles situaciones de acoso sexual.
- Determinar riesgos para la persona afectada.

- Definir medidas inmediatas de protección.
- Establecer si existen elementos que ameriten la activación del procedimiento disciplinario.

13.4 Medidas inmediatas de protección

Cuando las circunstancias lo requieran, COPROFAS S.A.S podrá adoptar medidas preventivas orientadas a proteger a la persona afectada, entre ellas:

- Traslado temporal del lugar de trabajo.
- Reubicación o reorganización de funciones.
- Implementación de teletrabajo o trabajo remoto cuando sea viable.
- Modificación de horarios o espacios laborales.
- Cualquier otra medida razonable que evite el contacto entre las partes y garantice un entorno laboral seguro.

La adopción de estas medidas no constituirá prejuzgamiento ni sanción disciplinaria.

13.5 Orientación y acompañamiento inicial

La empresa informará a la trabajadora o trabajador afectado/a sobre:

- Atención psicológica: los mecanismos de acompañamiento emocional disponibles, incluyendo los servicios ofrecidos por la ARL o por las entidades con las cuales la organización tenga convenios de apoyo psicológico.
- Asesoría jurídica: la orientación sobre las acciones administrativas, disciplinarias y judiciales que pueda ejercer el afectado/a.
- Cuando los hechos puedan constituir delito, se informará a la persona afectada sobre la posibilidad de presentar denuncia ante la Fiscalía General de la Nación y las rutas institucionales existentes para tal fin.
- Con autorización expresa de la persona afectada, la empresa podrá facilitar la remisión o acompañamiento correspondiente.

13.6 Investigación interna

Cuando del análisis preliminar se evidencien elementos que ameriten investigación interna, se iniciará el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, respetando las garantías constitucionales y legales de todas las partes involucradas. La investigación se llevará a cabo conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

13.7 Remisión a autoridades competentes

Cuando se identifique posible conducta penal, la empresa adelantará las investigaciones internas correspondientes y remitirá a las autoridades competentes. Con autorización expresa de la persona afectada, la empresa podrá facilitar el acompañamiento para la presentación de la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

13.8 Decisión y sanciones

Concluido el procedimiento disciplinario, la empresa adoptará la decisión correspondiente de acuerdo con las pruebas recaudadas y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Cuando se compruebe la conducta, se impondrán las medidas disciplinarias a que haya lugar.

13.9 Protección de denunciantes y testigos

De conformidad con la normativa vigente, COPROFAS S.A.S garantizará la protección especial de la persona afectada y de los testigos que participen en el proceso, evitando represalias derivadas de la presentación de la queja o de su colaboración en la investigación. Las personas denunciantes y testigos gozarán de estabilidad laboral reforzada durante seis (6) meses posteriores a la queja o denuncia.

13.10 Registro y seguimiento

La empresa llevará el registro de las quejas recibidas, actuaciones adelantadas y decisiones adoptadas, garantizando la reserva de la información. Asimismo, realizará los reportes exigidos por la legislación vigente, incluyendo aquellos que deban remitirse al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) o a las autoridades competentes dentro de los términos legales aplicables.

14. Medidas de Protección

COPROFAS S.A.S podrá implementar, entre otras, las siguientes medidas de protección para la persona afectada:

- Acompañamiento psicológico y/o social
- Protección de la identidad y confidencialidad
- Medidas temporales de reubicación laboral
- Protección frente a represalias o tratos adversos

15. Seguimiento y Evaluación

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Humana realizará seguimiento semestral a la aplicación del presente protocolo, evaluando su efectividad mediante indicadores como:

- Número de capacitaciones realizadas
- Casos reportados y atendidos
- Tiempos de respuesta
- Acciones preventivas implementadas

16. Responsabilidades

- **Empleador:** Garantizar la implementación, difusión y cumplimiento del protocolo. Brindar medidas de protección y acompañamiento psicosocial a las personas afectadas.
- **Trabajadores:** Conocer, respetar y aplicar el protocolo.
- **Desarrollo Humano:** Implementar la política y articular el proceso disciplinario. Atender de manera oportuna, imparcial y confidencial los casos reportados, aplicando el enfoque diferencial y de género, evitando cualquier forma de revictimización.
- **SST:** Incluir el acoso sexual como factor de riesgo psicosocial y realizar seguimiento periódico.

17. Difusión del Protocolo

La presente ruta será socializada por COPROFAS S.A.S a todos los trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas con la organización, mediante los canales institucionales disponibles, como parte de la Política de Cero Tolerancia frente al Acoso Sexual en el Contexto Laboral.

El protocolo será revisado y actualizado anualmente, o cada vez que se identifiquen nuevas necesidades o recomendaciones legales.