	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	**PRT-SST-11** **Versión:01** **Aprob: 18-nov-2025**

OBJETIVO GENERAL

Presentar los criterios definidos por la empresa para garantizar el correcto funcionamiento del comité de convivencia laboral articulándolo como mecanismo de prevención e intervención, cumpliendo con dispuesto en la legislación vigente, Circular 26 de 2023, Ley 2365 de 2024, Circular 55 de 2024 y normas concordantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Identificar los casos de acoso laboral y/o discriminación sexual presentados en el ámbito laboral.

b) Prevenir y generar estrategias de prevención de los delitos de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

c) Atender las quejas presentadas por acoso laboral y/o discriminación sexual en el ámbito laboral

d) Proteger a las personas en especial las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral.

e) Construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos.

f) Establecer el Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón del sexo en el Ámbito Laboral de **WEST ARMY SECURITY LTDA** es la ruta para la prevención y recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que incluye la asesoría jurídica, psicológica y el procedimiento para la remisión a las autoridades judiciales.

FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Se considerarán comportamientos que pueden constituir acoso sexual (Circular 26 de 2023):

a) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;

b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;

c) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;

d) Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual;

e) Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;

f) Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas;

g) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;

h) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;

i) Agresiones físicas de carácter sexual

j) Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores de LA EMPRESA.

k) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;

m) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incomodos con connotación sexual no consensuado

o) Presión para tener relaciones sexuales

p) Intento de violación

q) Violación

Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. Artículo 2, Ley 2365 de 2024.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

A las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del de sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:

a.) El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;

b.) El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a);

c.) El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;

d.) El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las

acciones que se adelanten;

e.) El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;

f.) El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de LA EMPRESA y a los demás entes de investigación y control;

g.) El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por la Subdirección de Talento Humano para el efecto;

h.) El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de LA EMPRESA

i.) El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Penal.), injuria (Art. 220 C. Penal.) y calumnia (Art. 221 C. Penal.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. Art. 5 Ley 2365 de 2024.

Además, y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la EMPRESA deberá atender a favor de toda víctima los siguientes derechos:

a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral en LA EMPRESA.

b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.

c) En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o LA EMPRESA no cuenten con ese tipo de atención.

d) Corresponde a LA EMPRESA garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.

e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.

f) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.

h) 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.

i) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.

j) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.

k) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.

l) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.

m) 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.

ATENCION DE LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

WEST ARMY SECURITY LTDA. ha establecido la siguiente ruta que contiene el paso a paso a seguir en caso de presentarse algún evento de acoso sexual en el ámbito laboral:

1. **Presentación de queja escrita**. La persona que conoce o sobre la cual recaen los hechos que puedan ser considerados acoso sexual, puede presentar la queja ante Talento Humano haciéndolo saber a uno de los miembros de manera escrita al correo electrónico **lineaetica@grupowas.com.co**

2. **Recepción de la queja**. Talento Humano recibirá y dará trámite a la queja presentada.

3. Talento Humano examinará de manera confidencial el caso específico o puntual en el que se formule la queja y se lo dará a conocer a la Dirección Administrativa y PRESIDENCIA quienes también conservarán la confidencialidad ante la situación y decidirá el tema disciplinario a seguir frente al presunto acosador.

4. Se le informará a la presunta víctima que puede iniciar el trámite pertinente ante la Fiscalía General de la Nación, quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de situaciones, adicional se le darán a conocer estos otros canales de atención: *URI: Unidades de Atención Inmediata de la Fiscalía General de la Nación. S.A.U.: Salas de atención a usuarios de la Fiscalía General de la Nación. CAIVAS: Centros de Atención a víctimas de Abuso Sexual. LÍNEA PURPURA: Llamando al 018000112137 o escribiendo al WhatsApp 3146953739.*

5. Se activará el acompañamiento legal y psicológico.

6. Se estudiará un cambio de lugar de trabajo o de funciones para la presunta víctima o se habilitará trabajo en casa, trabajo remoto, o cualquier otra modalidad.

Firmado en físico

Representante Legal
WEST ARMY SECURITY LTDA