PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

INTRODUCCIÓN

SUPERLABORALES S.A.S. rechaza el acoso sexual laboral, la violencia, la violencia basada en género y cualquier forma de discriminación en el mundo del trabajo. La organización promueve relaciones laborales basadas en el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la intimidad, la libertad y los derechos fundamentales de todas las personas, sin distinción alguna.

Mediante el presente Protocolo se establece la ruta institucional para prevenir, recibir, atender, proteger, hacer seguimiento y, cuando corresponda, activar las actuaciones internas o externas frente a hechos que puedan constituir acoso sexual en el contexto laboral. Su aplicación se realizará con debida diligencia, confidencialidad, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional, no revictimización y respeto del debido proceso.

OBJETIVO

Establecer un procedimiento claro, accesible, confidencial y oportuno para la prevención, recepción de quejas, atención, protección y seguimiento de posibles casos de acoso sexual laboral, garantizando los derechos de las víctimas y de las demás personas involucradas, así como el cumplimiento de las obligaciones legales de SUPERLABORALES S.A.S.

ALCANCE

El Protocolo aplica a trabajadores de planta y en misión, candidatos, contratistas y subcontratistas, aprendices, practicantes, pasantes, proveedores, visitantes, personal de empresas usuarias y, en general, a toda persona que participe o interactúe dentro del contexto laboral de SUPERLABORALES S.A.S., cualquiera que sea la modalidad de vinculación.

Cuando un hecho involucre a un trabajador en misión o se presente en una empresa usuaria, SUPERLABORALES S.A.S. coordinará con la empresa usuaria las medidas de prevención, protección y atención que correspondan, sin trasladar a la víctima cargas adicionales ni limitar su derecho a acudir directamente a las autoridades competentes.

CONTEXTO LABORAL

Para efectos de este Protocolo, el contexto laboral comprende, entre otros, los siguientes escenarios relacionados con el trabajo o la labor encomendada:

- El lugar de trabajo o cualquier espacio público o privado, físico o digital, en el que se desarrollen obligaciones laborales o contractuales, incluyendo trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo.
- Los lugares donde se pague la remuneración o contraprestación derivada de la relación laboral o contractual.
- Desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales, capacitaciones o espacios de formación relacionados con el trabajo.
- Comunicaciones laborales realizadas de manera presencial, telefónica, por correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales u otras tecnologías.
- Trayectos entre sedes o hacia lugares en los que se desarrolle la labor, cuando la conducta sea realizada por una persona vinculada al contexto laboral.
- Alojamientos proporcionados por el empleador o la empresa usuaria cuando la conducta sea realizada por una persona vinculada al contexto laboral.

No se requiere acreditar una relación laboral o contractual directa entre la víctima y la persona señalada como presunta responsable para activar la ruta institucional, siempre que los hechos guarden relación con el contexto laboral.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, especialmente los principios y derechos relacionados con dignidad humana, igualdad, intimidad, trabajo en condiciones dignas y justas y no discriminación.
- Ley 1010 de 2006, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo.
- Ley 1257 de 2008, sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Ley 2466 de 2025, en lo pertinente a la protección del trabajo digno, la igualdad y la erradicación de la violencia y la discriminación en el ámbito laboral.
- Ley 2528 de 2025, mediante la cual Colombia aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, sobre conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, que establece que dicho Comité no es competente para conocer casos de acoso sexual por tratarse de conductas no conciliables.
- Circular 076 de 2025 del Ministerio del Trabajo, dirigida al sector privado sobre garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Decreto 1040 de 2026, que adiciona al Decreto 1072 de 2015 disposiciones sobre prevención, atención y protección frente al acoso, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral.
- Ley 1581 de 2012 y normas concordantes sobre protección de datos personales, aplicables al tratamiento reservado de la información de las personas involucradas.

DEFINICIONES

Acoso sexual laboral: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder verticales u horizontales y que ocurra una o varias veces contra una persona en el contexto laboral. La configuración y valoración jurídica de la conducta corresponderá a las autoridades competentes y, en el ámbito interno, a los procedimientos laborales que resulten aplicables.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluida la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia basada en género: Conductas de violencia o acoso relacionadas con el sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual u otras condiciones que produzcan afectaciones diferenciadas o desproporcionadas.

Víctima o persona afectada: Persona que manifiesta haber sido objeto de acoso sexual, violencia o conducta de connotación sexual en el contexto laboral. Esta denominación no implica prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona señalada.

Persona denunciada o investigada: Persona respecto de la cual se ha presentado una queja o denuncia. Tiene derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a ser informada dentro de la actuación que corresponda y a ejercer su derecho de defensa.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- **Respeto por la dignidad humana:** Toda persona será tratada con respeto y consideración, preservando sus derechos fundamentales.

- **Cero tolerancia:** SUPERLABORALES S.A.S. rechaza cualquier forma de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación en el ámbito laboral.
- **Igualdad y no discriminación:** La atención se realizará sin distinciones por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, condición socioeconómica u otra condición personal.
- **Enfoque de género, diferencial e interseccional:** La ruta reconocerá condiciones particulares de vulnerabilidad y las distintas formas en que pueden interactuar factores de discriminación.
- **Confidencialidad y reserva:** La información será conocida únicamente por las personas que deban intervenir en la ruta y será tratada conforme a las normas de protección de datos personales.
- **No revictimización:** Se evitarán interrogatorios innecesarios, confrontaciones, juicios de valor, repetición injustificada del relato o cualquier conducta que pueda aumentar el daño.
- **No confrontación y no conciliación:** En casos de acoso sexual o violencia basada en género no se promoverá confrontación ni conciliación entre la víctima y la persona señalada.
- **Debida diligencia y celeridad:** Las actuaciones deberán desarrollarse oportunamente, sin demoras injustificadas y con medidas adecuadas de protección.
- **Prohibición de represalias:** No se admitirán represalias contra víctimas, denunciantes, testigos o personas que colaboren en la atención o investigación de un caso.
- **Debido proceso:** Toda actuación disciplinaria o laboral respetará los derechos de las partes y las reglas aplicables del Reglamento Interno de Trabajo y de la legislación vigente.

CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL LABORAL

Las siguientes conductas son ejemplos orientadores y no constituyen una lista exhaustiva. Una conducta puede ser relevante aunque ocurra una sola vez, según su naturaleza, gravedad y contexto:

- **Conductas físicas:** tocamientos, roces, abrazos, besos, acercamientos o contacto físico de connotación sexual no consentido, agresiones físicas o invasión deliberada del espacio personal.
- **Conductas verbales:** proposiciones sexuales, insinuaciones, comentarios sexualizados sobre el cuerpo o la apariencia, preguntas íntimas no pertinentes, chistes o expresiones de contenido sexual, solicitudes de favores sexuales o condicionamiento de beneficios laborales a conductas sexuales.
- **Conductas no verbales:** gestos, miradas, exhibición de material sexualmente explícito u ofensivo, mensajes, imágenes, audios o contenidos de connotación sexual no solicitados.
- **Conductas digitales:** mensajes, llamadas, correos electrónicos, publicaciones, imágenes, audios, videollamadas o interacciones en redes sociales o plataformas digitales con contenido sexual no consentido o intimidatorio.
- **Acoso de intercambio o quid pro quo:** condicionar directa o indirectamente la contratación, continuidad, ascenso, evaluación, remuneración, beneficios o condiciones de trabajo a la aceptación de requerimientos de carácter sexual.
- **Entorno hostil:** conductas de connotación sexual que, por su gravedad, reiteración o contexto, generen un ambiente intimidante, ofensivo, humillante, degradante o inseguro.

POSIBLES CONSECUENCIAS

El acoso sexual laboral puede afectar la salud física y mental de las víctimas, deteriorar las relaciones laborales, aumentar los riesgos psicosociales y afectar la productividad, la confianza y el clima organizacional.

Cuando los hechos sean comprobados mediante el procedimiento aplicable, podrán dar lugar a medidas disciplinarias o laborales conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a la legislación vigente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que determinen las

autoridades competentes. Ninguna sanción se impondrá de manera automática ni sin respeto del debido proceso.

DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS VÍCTIMAS

- Presentar la queja de manera electrónica, física o verbal, sin que sea obligatorio aportar pruebas para que la organización reciba y tramite el reporte.
- Ser escuchada con respeto, sin estereotipos, juicios de valor ni cuestionamientos revictimizantes.
- Recibir información clara sobre la ruta interna, las medidas de protección y los canales externos disponibles.
- Mantener la confidencialidad y reserva de su identidad y de la información del caso, dentro de los límites legales.
- No ser confrontada ni obligada a conciliar con la persona señalada como presunta responsable.
- Solicitar, cuando corresponda y resulte operativamente posible, traslado de área, teletrabajo u otras medidas que eviten interacción con la persona investigada.
- Acudir a la Administradora de Riesgos Laborales para recibir orientación y atención emocional o psicológica dentro de sus competencias.
- Acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación, al Ministerio del Trabajo u otras autoridades competentes, sin necesidad de agotar previamente la ruta interna.
- No sufrir represalias por presentar la queja, denunciar los hechos o colaborar como testigo.
- Solicitar el acompañamiento que resulte procedente y recibir seguimiento de las medidas adoptadas.

La protección frente a terminaciones contractuales o medidas retaliatorias se aplicará en los términos previstos en la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 1040 de 2026, incluidas las excepciones, condiciones y mecanismos de verificación establecidos por la normativa vigente.

RESPONSABILIDADES

Gerencia / Alta Dirección

- Garantizar la implementación, difusión y cumplimiento de este Protocolo y de la Política de Convivencia Laboral.
- Asignar recursos para prevención, formación, atención y seguimiento.
- Promover una cultura de cero tolerancia frente al acoso, la violencia basada en género y la discriminación.
- Garantizar que las medidas internas no generen represalias ni afectaciones adicionales a la víctima.

Gestión Humana / Talento Humano

- Recibir las quejas por acoso sexual laboral mediante mecanismos electrónicos, físicos o verbales y garantizar su registro confidencial.
- Informar a la persona afectada sus derechos, las rutas externas disponibles y las medidas de protección aplicables.
- Coordinar la evaluación inicial del riesgo y adoptar o gestionar oportunamente las medidas de protección que correspondan.
- Activar, cuando proceda, el procedimiento disciplinario o laboral interno con respeto del debido proceso.
- Coordinar con SG-SST, la ARL y la empresa usuaria cuando sea necesario, preservando la confidencialidad.
- Mantener registros seguros y separados del expediente laboral ordinario cuando resulte necesario para proteger la intimidad de las personas involucradas.

- Realizar seguimiento de las medidas adoptadas y gestionar los reportes legales y publicaciones estadísticas anonimizadas.

Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST

- Incorporar acciones de prevención del acoso sexual y la violencia basada en género dentro de la gestión del riesgo psicosocial.
- Coordinar con la ARL acciones de sensibilización, orientación, apoyo y prevención.
- Apoyar técnicamente la definición y seguimiento de medidas de protección y no repetición.

Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral continuará atendiendo las situaciones de presunto acoso laboral dentro del ámbito de sus competencias. No es competente para conciliar ni tramitar casos de acoso sexual o violencia por razones de género; estos casos serán atendidos por la Alta Dirección y/o Gestión Humana conforme a este Protocolo.

Trabajadores y demás personas vinculadas al contexto laboral

- Mantener conductas respetuosas y abstenerse de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.
- Utilizar los canales institucionales cuando requieran reportar situaciones de riesgo o hechos de acoso sexual.
- Colaborar de buena fe con las actuaciones internas cuando sean requeridos, manteniendo la confidencialidad de la información conocida.

RUTA INTERNA DE ATENCIÓN

La ruta interna es independiente de las acciones penales, administrativas o judiciales que la víctima decida promover. La presentación de una queja ante SUPERLABORALES S.A.S. no constituye requisito previo para acudir a las autoridades.

1. Recepción de la queja. Cualquier persona que tenga conocimiento de un posible caso de acoso sexual laboral podrá reportarlo a Gestión Humana de SUPERLABORALES S.A.S. por correo electrónico a talentohumano@superlaborales.com, de manera física en la sede administrativa o verbalmente ante el área de Gestión Humana. La persona podrá describir las circunstancias de tiempo, modo y lugar. Si la queja es verbal, SUPERLABORALES dejará un registro de lo informado. No se exigirá la presentación previa de una denuncia penal, ni la entrega de pruebas como condición para recibir la queja.

2. Orientación y valoración inicial. Gestión Humana brindará información sobre derechos, garantías, canales externos y opciones de protección. Se realizará una valoración inicial del riesgo y de las necesidades manifestadas por la persona afectada, preservando la confidencialidad y evitando la repetición innecesaria del relato.

3. Medidas de protección. Según el caso y a solicitud de la víctima, podrán gestionarse medidas como traslado de área, teletrabajo cuando sea viable, separación funcional, modificación temporal de interacciones, restricciones de contacto, acompañamiento de la ARL u otras medidas razonables. Las medidas que la ley somete a un término máximo serán tramitadas dentro de los plazos legales aplicables.

4. Análisis y actuación interna. Gestión Humana evaluará los hechos dentro de las competencias de la empresa y determinará si procede activar un proceso disciplinario o laboral conforme al Reglamento Interno de Trabajo. No se realizará conciliación ni confrontación entre la víctima y la persona señalada. La persona investigada conservará sus garantías de defensa, contradicción y presunción de inocencia.

5. Remisión y articulación. A petición de la víctima, SUPERLABORALES facilitará la remisión de la queja o información a las autoridades competentes, respetando su intimidad. Cuando exista un

trabajador en misión o los hechos ocurran en una empresa usuaria, se coordinarán las medidas necesarias con dicha empresa, sin afectar la autonomía de la ruta ni la reserva de la información.

6. Seguimiento. Gestión Humana hará seguimiento a las medidas adoptadas, verificará su efectividad, identificará riesgos de represalia o revictimización y documentará las acciones de no repetición.

7. Cierre y archivo. El caso podrá cerrarse internamente cuando hayan concluido las actuaciones y medidas a cargo de SUPERLABORALES. Si la persona afectada decide retirar su queja, se respetará su decisión dentro del ámbito que legalmente corresponda, sin perjuicio de las obligaciones de protección, prevención, reporte o actuación que deban mantenerse por mandato legal. La documentación será archivada bajo medidas reforzadas de seguridad y confidencialidad.

RUTAS EXTERNAS

La persona afectada puede acudir directamente, entre otras, a las siguientes autoridades o servicios, según la naturaleza de los hechos:

- Fiscalía General de la Nación, para la presentación de denuncia penal cuando corresponda.
- Ministerio del Trabajo e Inspecciones del Trabajo, para asuntos dentro de su competencia de inspección, vigilancia y control.
- Administradora de Riesgos Laborales - ARL, para orientación y apoyo en materia de salud y riesgo psicosocial dentro de sus competencias.
- Defensoría del Pueblo, Personería, Comisarías de Familia u otras autoridades competentes, según las circunstancias del caso.
- Línea 155 para orientación a mujeres víctimas de violencia y línea 123 en situaciones de riesgo o emergencia inmediata.

PREVENCIÓN, FORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

- SUPERLABORALES S.A.S. realizará acciones periódicas de sensibilización y formación sobre prevención del acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, respeto y no revictimización.
- El Protocolo y la Política de Convivencia Laboral serán publicados, socializados y puestos a disposición de trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas al contexto laboral.
- La organización promoverá mecanismos confidenciales, accesibles y conocidos para la recepción de quejas.
- SG-SST y Gestión Humana coordinarán acciones preventivas con la ARL y, cuando corresponda, con las empresas usuarias.
- Las acciones de formación y actualización se revisarán periódicamente de acuerdo con los cambios normativos y los riesgos identificados.

REGISTRO, REPORTE Y PROTECCIÓN DE DATOS

SUPERLABORALES S.A.S. llevará registros confidenciales de las quejas, actuaciones y medidas adoptadas. El tratamiento de esta información se realizará bajo los principios de finalidad, acceso restringido, seguridad y confidencialidad previstos en la normativa de protección de datos personales.

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la empresa publicará semestralmente, de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual laboral en los canales físicos y/o electrónicos disponibles, incluso cuando el resultado del periodo sea cero, y realizará la remisión al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género - SIVIGE en los términos y mediante los mecanismos legalmente habilitados.

CONSIDERACIONES FINALES

SUPERLABORALES S.A.S. revisará y actualizará periódicamente este Protocolo de acuerdo con los cambios normativos, los resultados de su aplicación y las necesidades de prevención identificadas. La organización garantizará su difusión y disponibilidad en los canales internos y externos que correspondan.

El presente Protocolo aplica a partir del 15 de junio de 2026. La versión 02 incorpora la actualización normativa y editorial necesaria para su publicación y socialización institucional.

MANUEL FELIPE RAMOS CALDERÓN
Representante Legal

CONTROL DOCUMENTAL

FECHA	VERSIÓN	MODIFICACIÓN	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN
14/07/2026	01	Elaboración inicial	Elaboración del Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de Casos de Acoso Sexual Laboral.
28/09/2026	02	Actualización normativa y editorial	Ajuste de fecha de aplicación; incorporación del Decreto 1040 de 2026; actualización de ruta de queja, medidas de protección, competencias del Comité de Convivencia, reporte semestral y correcciones de redacción para publicación institucional.