

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

1. OBJETIVO.

Establecer las directrices para prevenir, recibir, atender y hacer seguimiento a los casos de acoso sexual laboral (ASL) dentro de **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, garantizando los derechos fundamentales de las personas, tales como la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia y el cumplimiento de la ley 2365 de 2024 y los derechos fundamentales de las personas involucradas, tales como la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia, fortaleciendo la sana convivencia y preservando la dignidad humana.

2. ALCANCE.

Este protocolo aplica para todo el personal que tenga interacción directa, relación laboral, contractual o comercial con **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, sin importar su tipo de vinculación en cualquiera de sus sedes o zonas de operación.

Este protocolo está articulado con el Código de Ética, el Reglamento de Trabajo y la Política de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión.

3. DEFINICIONES.

- **Acoso sexual laboral:** toda conducta de connotación sexual, no consentida, reiterada o no, que implique un trato ofensivo, intimidante o humillante dentro del contexto laboral, según lo definido en el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024.
- **Victima:** Persona que denuncia o se presume afectada por hechos de acoso sexual laboral.
- **Persona investigada:** Persona contra quien se dirige una queja o denuncia por acoso sexual laboral.
- **ASL:** Acoso Sexual Laboral.

4. NORMAS LEGALES DE REFERENCIA.

- **Constitución Política de Colombia**
- **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 de trabajo.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

- **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.
- **Resolución 652 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1356 de 2012:** Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- **Ley 1581 de 2012:** Por la cual se dicta disposiciones generales para la protección de datos personales.
- **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 LGBTIQ+ en el ámbito laboral
- **Ley 2365 de 2024:** Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

5. POLÍTICA.

5.1 CONTEXTOS LABORALES DONDE SE PRESUME ACOSO SEXUAL.

Se presume que la conducta de ASL fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) Las instalaciones de SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA o donde se desarrolle la relación laboral en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- b) Los lugares donde se toma los descansos, donde se consumen alimentos o en las instalaciones sanitarias, de aseo o vestuario.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d) El marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo.
- e) Los trayectos entre la casa y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando la situación del presunto acoso sexual sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

- f) En el alojamiento proporcionado por **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, cuando la situación del presunto acoso sexual sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.

Parágrafo 1. En ningún caso, se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual, como requisito para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones del siguiente protocolo.

5.2 DERECHOS DE LOS IMPLICADOS.

- **De las víctimas:** Las víctimas de situaciones de presunto 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. La víctima puede optar por denunciar ante la Fiscalía General de la Nación, como lo establece la Ley 2365 de 2024.
- **De las personas investigadas:** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

5.3 GARANTÍAS DE PROTECCIÓN.

Los colaboradores que sean víctimas o terceros que conozcan del hecho de situaciones de presunto acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer la queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
3. Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
4. Pedir traslado del área de trabajo.
5. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima
6. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada

Adicionalmente, la organización cuenta con el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), instancia formal mediante la cual los trabajadores también pueden presentar denuncias relacionadas con conductas que afecten el ambiente laboral.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

5.4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

En **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, la prevención del acoso sexual es una prioridad fundamental para abordar las causas estructurales y culturales que lo propician, así como para identificar y minimizar los factores de riesgo asociados. La Empresa reafirma su compromiso con la creación de un entorno laboral seguro, digno y respetuoso, mediante la implementación de medidas de protección eficaces y mecanismos de restablecimiento de derechos cuando sea necesario.

Desde esta perspectiva, las acciones de prevención se estructuran en tres niveles:

a) Nivel primario

Este nivel se orienta a prevenir la ocurrencia del acoso sexual mediante la transformación cultural del entorno laboral y la promoción de comportamientos respetuosos.

Las principales acciones incluyen:

- **Campañas de sensibilización:** Difusión de mensajes que promuevan un ambiente laboral libre de acoso sexual, así como la divulgación del Protocolo institucional de prevención y atención.
- **Acciones comunicativas:** Uso de canales internos de comunicación (correo electrónico, sharepoint) para visibilizar la importancia del respeto en las relaciones laborales y reforzar mensajes preventivos.
- **Capacitaciones:** Jornadas formativas a todo el personal, incluidos los niveles directivos, con el fin de generar comprensión sobre el acoso sexual, identificar conductas inapropiadas y fomentar relaciones laborales basadas en el respeto y la equidad.

b) Nivel secundario

Este nivel tiene como objetivo identificar oportunamente situaciones de riesgo y mitigar las consecuencias del acoso sexual, evitando su reptención.

Entre las acciones destacadas se encuentran:

- **Detección temprana:** Capacitación para identificar factores de riesgo en el entorno laboral que puedan propiciar situaciones de acoso.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

- **Orientación sobre la ruta de atención:** Formación a los colaboradores sobre el procedimiento a seguir en caso de presentarse una situación de acoso sexual, así como la difusión de los canales de atención y recursos institucionales disponibles.

c) Nivel terciario

Se enfoca en atender y reparar los efectos generados por situaciones de acoso sexual, procurando el restablecimiento de derechos.

Las acciones contempladas incluyen:

- **Acompañamiento integral:** Brindar apoyo psicológico, jurídico y laboral a las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual, garantizando un abordaje confidencial, empático y eficaz.
- **Seguimiento de casos:** Realizar un monitoreo sistemático de los casos reportados para verificar su adecuada gestión, garantizar medidas de protección y prevenir posibles recurrencias.

Este enfoque integral busca consolidar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y libre de acoso sexual en **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**

5.5 EQUIPO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo del presente protocolo, **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, conforma un equipo de atención y resolución integrado por dos (2) miembros del Comité de Convivencia Laboral, un representante de la Dirección de Gestión Humana.

Este equipo tendrá a su cargo la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de los casos de presunto acoso sexual laboral, garantizando que los procedimientos se desarrollen de manera objetiva, confidencial y con estricto respeto por la dignidad humana de las personas involucradas, a fin de evitar su revictimización y asegurar un abordaje adecuado de cada situación.

PARÁGRAFO. Exclusión por conflicto de interés en el Equipo de Atención y Resolución. En caso de que la persona afectada por una situación de presunto acoso sexual laboral sea integrante del Equipo de Atención y Resolución, será excluida de manera inmediata de la atención del caso específico, con el fin de garantizar la imparcialidad, objetividad y confidencialidad del proceso. En su reemplazo, y de forma transitoria, se designará un representante de la Dirección Jurídica de SJ Seguridad Privada Ltda., quien asumirá las funciones dentro del equipo hasta la resolución y cierre definitivo del caso. Esta medida busca proteger los derechos de la víctima, evitar conflictos de interés y preservar la integridad del proceso.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

Funciones del equipo de atención y resolución.

El equipo de **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, tendrá las siguientes funciones dentro del marco del Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual Laboral:

1. **Recepción de reportes:** Recibir y registrar los reportes de presunto acoso sexual laboral, provenientes de empleados, clientes u otros actores vinculados con la empresa
2. **Atención y orientación:** Brindar atención, acompañamiento y orientación a la persona afectada y a terceros que presenten reportes, conforme a las etapas previstas en el Protocolo.
3. **Guía en la activación del Protocolo:** Asistir a terceros en la activación de la ruta de atención, facilitando la remisión de la persona afectada al Equipo correspondiente.
4. **Documentación adecuada:** Registrar la información con rigurosidad, evitando que la persona afectada deba repetir los hechos innecesariamente o responder preguntas inapropiadas, para prevenir la revictimización.
5. **Consentimiento informado:** Solicitar a la persona afectada autorización expresa antes de involucrar a otras personas o áreas de la Empresa en el tratamiento del caso.
6. **Seguimiento al proceso:** Realizar encuentros de seguimiento con la persona afectada, informándole sobre las acciones desarrolladas y garantizando comunicación permanente hasta el cierre del caso.
7. **Canal de comunicación:** Servir de enlace entre la persona afectada, las áreas responsables y otros actores involucrados, asegurando un manejo respetuoso y confidencial de la información.
8. **Medidas de protección:** Activar medidas inmediatas de protección, en caso de situaciones urgentes, dentro de las capacidades institucionales, para salvaguardar la integridad de la persona afectada.
9. **Orientación sobre rutas externas:** Informar a la persona afectada sobre los mecanismos de acceso a la justicia, servicios de salud y entidades competentes para la atención integral de casos de acoso sexual.
10. **Gestión de servicios internos:** Coordinar el acceso a servicios de apoyo disponibles en la Empresa, como acompañamiento psicológico, asesoría jurídica o ajustes razonables en el entorno laboral.
11. **Remisión a otras rutas:** Derivar adecuadamente los casos que no correspondan al ámbito de este Protocolo, garantizando que la persona afectada reciba la atención pertinente.
12. **Información transparente:** Explicar de forma clara los alcances, limitaciones y tiempos del procedimiento contemplado en el Protocolo, para gestionar adecuadamente las expectativas.
13. **Gestión de la información:** Recopilar, sistematizar y custodiar de forma segura y confidencial toda la información derivada de los reportes, manteniendo registros protegidos y organizados.
14. **Análisis de tendencias:** Clasificar los casos reportados según el tipo de acoso sexual, con el fin de identificar patrones y proponer estrategias preventivas para fortalecer el entorno laboral.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

5.6 PROCESO PARA LA ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.

El siguiente proceso hace referencia a la ruta o procedimiento que tiene **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de presunto acoso sexual laboral.

5.6.1 Reporte.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de presunto acoso sexual laboral podrá reportarla a través del correo electrónico sjequidad@sjsp.com.co, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Si el reporte es anónimo, el Equipo de Atención realizará una verificación preliminar respetando la confidencialidad. Si la persona afectada desea reservar su identidad, se activarán medidas para proteger su bienestar físico, emocional y laboral.

5.6.2 Atención inicial.

Tras el reporte, se brindará una sesión de orientación inicial, en un entorno seguro y confidencial. En esta fase se:

- Proporcionará contención emocional.
- Recopilará información sin revictimización.
- Explicarán derechos y rutas institucionales.
- Ofrecerán medidas preventivas o de protección según el caso.

La persona afectada será informada de su derecho a continuar o desistir del proceso.

5.6.3 Atención en salud física y mental

Si se requiere, se activarán servicios médicos y psicológicos que prestan las Entidades de Seguridad Social Integral para la evaluación física y acompañamiento emocional y contención profesional.

5.6.4 Orientación jurídica y medidas de protección

En los casos que lo requieran, se brindará **orientación legal** sobre las posibles acciones a seguir.

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL (ASL) EN SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.	PT-GJ-02
		Julio de 2024
		Versión 01
		Página 1 de 8

5.6.5 Resolución del caso

El Equipo de Atención y Resolución de **SJ SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, validará los hechos, propondrá medidas disciplinarias o restaurativas, y definirá las acciones que garanticen la no repetición.

5.6.6 Seguimiento y cierre del caso

El proceso incluirá seguimiento para verificar que no se presenten nuevas situaciones de acoso, asegurar la implementación y efectividad de medidas adoptadas y confirmar que la persona afectada se siente segura y acompañada.

El caso se considerará cerrado cuando se cumplan los compromisos.

CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha de actualización	Razón del cambio
01	Julio de 2024	Elaboración del documento

Elaboró Dirección Jurídica	Revisó Jefe de Calidad y Servicio al Cliente	Aprobó Gerencia General
-------------------------------	---	----------------------------