 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 1 de 16	

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y mecanismos necesarios para la prevención, detección, atención oportuna y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de conductas que vulneren la dignidad, integridad y derechos de los trabajadores, conforme a la normativa vigente y a las políticas organizacionales.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los trabajadores y sucursales a nivel nacional de Organización de Servicios y Asesorías SAS, Servinacional SAS, Aseo Servicios SAS, Gestiona Agencia Comercial SAS, Germina Agrícola SAS e Integra Consultoría y Soluciones en SST

3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

I. MARCO NORMATIVO

Artículo 1. Fundamento Legal. El presente procedimiento se establece en cumplimiento de:

- a. Ley 2365 de 2024 (prevención y atención del acoso sexual)
- b. Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo (Comités de Convivencia - Art. 6: exclusión expresa de acoso sexual)
- c. Decreto 0405 de 2025 (sanciones por despido retaliatorio)
- d. Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral - Título II)
- e. Convenio 190 de la OIT (ratificado en 2025)
- f. Código Sustantivo del Trabajo

II. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Objeto. Establecer el procedimiento interno especializado para prevenir, atender, investigar y sancionar conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando los derechos de todas las personas vinculadas a la empresa.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación. Este procedimiento aplica a:

- a. Trabajadores de planta de OSYA
- b. Trabajadores en misión enviados a empresas usuarias
- c. Directivos y representantes de la empresa
- d. Proveedores y contratistas que presten servicios en instalaciones de OSYA
- e. Cualquier persona que tenga interacción laboral con los trabajadores

Parágrafo 1. Los casos ocurridos en instalaciones de empresas usuarias serán tramitados coordinadamente entre OSYA y la empresa usuaria, manteniendo OSYA su responsabilidad como empleador.


Parágrafo 2. Este procedimiento aplica a conductas ocurridas en:

- Lugar físico de trabajo
- Eventos empresariales, viajes laborales
- Comunicaciones digitales relacionadas con el trabajo (WhatsApp, correos, redes sociales)
- Alojamiento proporcionado por el empleador o empresa usuaria

III. DEFINICIONES

Artículo 4. Definiciones. Para efectos del presente procedimiento se entiende por:

- a. **ACOSO SEXUAL:** Cualquier acto de persecución, acoso u hostigamiento con connotación sexual, que ocurra una o varias veces, en contextos de desequilibrio de poder vertical u horizontal (Ley 2365/2024, art. 2).
Incluye conductas como:

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 2 de 16	

1. Contacto físico innecesario, manoseos, abrazos no consentidos
 2. Comentarios, insinuaciones o propuestas de naturaleza sexual
 3. Exhibición de material pornográfico o con contenido sexual
 4. Solicitudes o exigencias de favores sexuales
 5. Gestos obscenos, miradas lascivas persistentes
 6. Mensajes, correos o comunicaciones digitales con contenido sexual no deseado
 7. Promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
 8. Amenazas o represalias por rechazar insinuaciones sexuales
- b. DENUNCIANTE/VÍCTIMA: Persona que presenta queja formal por acoso sexual.
 - c. PERSONA INVESTIGADA: Persona contra quien se formula la denuncia de acoso sexual.
 - d. TESTIGO: Persona que tiene conocimiento directo o indirecto de los hechos denunciados.
 - e. MEDIDAS CAUTELARES: Acciones inmediatas para proteger a la víctima durante la investigación.
 - f. REVICTIMIZACIÓN: Acciones u omisiones que expongan nuevamente a la víctima a situaciones de vulneración de derechos.

IV. PRINCIPIOS RECTORES

Artículo 5. Principios. Toda actuación en aplicación de este procedimiento se guiará por:

- a. Confidencialidad: Reserva absoluta de la identidad de denunciante, investigado y testigos
- b. No revictimización: Evitar que la víctima reviva la experiencia traumática
- c. Debida diligencia: Actuación pronta, seria e imparcial
- d. Presunción de inocencia: Hasta que se demuestre responsabilidad
- e. No discriminación: Trato igualitario sin distinción de género, orientación sexual, identidad de género
- f. Enfoque de género: Reconocimiento de relaciones asimétricas de poder
- g. Celeridad: Resolución en plazos razonables máximo 45 días calendario
- h. Contradicción: Derecho de ambas partes a conocer pruebas y controvertirlas
- i. No tolerancia: Cero tolerancia a cualquier forma de acoso sexual

V. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y RESPONSABILIDADES

Artículo 6. Competencia para Investigar.

PRINCIPIO FUNDAMENTAL: De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral NO tiene competencia para conocer, tramitar ni investigar casos de acoso sexual.

AUTORIDADES COMPETENTES:

- a. Primera Instancia: Director Jurídico o Asesor Jurídico de OSYA
- b. Investigación: Equipo investigador conformado por profesional jurídico + profesional de Gestión Humana (ambos con capacitación en perspectiva de género)
- c. Segunda Instancia: Gerente General

Artículo 7. Roles y Responsabilidades.

7.1. ALTA DIRECCIÓN (Gerencia General)


Obligaciones:

- a. Garantizar recursos económicos y técnicos para implementación del procedimiento
- b. Aprobar política interna de prevención de acoso sexual
- c. Supervisar cumplimiento de indicadores semestrales
- d. Decidir recursos de apelación
- e. Ordenar medidas correctivas estructurales
- f. Garantizar protección laboral de denunciantes (estabilidad 6 meses: Ley 2365/2024)

7.2. DIRECCIÓN JURÍDICA

Obligaciones:

- a. Recibir y radicar denuncias de acoso sexual

 OSYA ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS "Administradora de Recursos Humanos"	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 3 de 16	

- b. Conformar equipo investigador en cada caso
- c. Dirigir investigación garantizando debido proceso
- d. Emitir decisión de primera instancia en máximo 45 días calendario
- e. Documentar expediente completo

Asesorar a víctimas sobre rutas legales externas (Fiscalía, Ministerio del Trabajo)

7.3. GESTIÓN HUMANA

Obligaciones:

- a. Co-dirigir investigación con equipo jurídico
- b. Implementar medidas cautelares (reubicación, trabajo remoto, cambio de horario)
- c. Realizar seguimiento psicosocial a víctimas
- d. Coordinar con ARL atención en salud mental
- e. Documentar acciones preventivas (capacitaciones, sensibilizaciones)
- f. Llevar estadística de casos (reportes semestrales)
- g. Actualizar perfil laboral si hay reubicación definitiva

7.4. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Competencia Residual: El Comité NO tramita acoso sexual, pero:

- a. Puede recibir denuncias y remitir inmediatamente a Dirección Jurídica
- b. Realiza actividades preventivas de sensibilización
- c. Verifica clima laboral posterior a resolución de casos

7.5. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

- a. Reportar casos al Ministerio del Trabajo cuando corresponda
- b. Elaborar y reportar los informes al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), dentro de los últimos 10 días de cada semestre, garantizando la confidencialidad

7.6. ARL (Administradora de Riesgos Laborales)

- a. Obligaciones (Resolución 3461/2025):
- b. Asistencia técnica en prevención
- c. Capacitación en perspectiva de género
- d. Apoyo emocional y atención en salud mental a víctimas
- e. Asesoría en valoración de riesgos psicosociales

7.7. RESPONSABILIDADES DE TODOS LOS TRABAJADORES

Denunciar: Reportar conductas de acoso sexual presenciadas o conocidas

Colaborar: Declarar verazmente si son requeridos como testigos

Respetar confidencialidad: No divulgar información de casos en trámite


Participar: En capacitaciones preventivas obligatorias

No represalias: Abstenerse de actos de retaliación contra denunciantes

VI. MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 8. Política de Prevención. OSYA establece:

- a. Publicación: Difusión de política "cero tolerancia" en carteleras, intranet, inducción
- b. Capacitación obligatoria: Mínimo 2 horas anuales sobre:
- c. Qué es acoso sexual (conductas, ejemplos)
- d. Rutas de denuncia
- e. Consecuencias disciplinarias
- f. Perspectiva de género y relaciones de poder
- g. Inclusión contractual: Cláusula en contratos individuales sobre prohibición de acoso sexual y consecuencias
- h. Sensibilización diferencial:
- i. Personal directivo: responsabilidad institucional
- j. Trabajadores en misión: protocolo en empresas usuarias
- k. Actualización Reglamento Interno de Trabajo: Inclusión de acoso sexual como falta gravísima con remisión a este procedimiento

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 4 de 16	

Artículo 9. Coordinación con Empresas Usuarias.

Para trabajadores en misión, OSYA:

- a. Exigirá en contratos que usuaria tenga política anti-acoso sexual
- b. Coordinará investigaciones conjuntas si el acosador es de la empresa usuaria
- c. Garantizará que trabajador en misión tenga mismos derechos de protección
- d. Exigirá a usuaria medidas cautelares inmediatas (cambio de área, no contacto)

VII. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 10. Canales de Denuncia. La denuncia puede presentarse por:

- a. Escrita:
- b. Oficina: Carrera 37 No. 51-109, Bucaramanga o en la sedes de cada ciudad.
 - Correo: lineaetica@serviciosyasesorias.com
 - comitedeconvivencia@serviciosyasesorias.com
- c. Verbal: Comparecencia personal ante personal de Gestión Humana, SST o el área jurídica. Se levanta acta por escrito.
- d. Telefónica: Línea 300 910 8957 - se documenta inmediatamente
- e. A través de terceros: Empresa usuaria, Comité de Convivencia (remiten de inmediato al área Jurídica)

Parágrafo 1. Las denuncias pueden ser anónimas, pero se priorizarán aquellas con identificación del denunciante para ejercer el derecho a la defensa.

Parágrafo 2. Cualquier funcionario que reciba denuncia de acoso sexual debe remitirla en máximo 24 horas a Dirección Jurídica.

Artículo 11. Contenido Mínimo de la Denuncia.

- a. Identificación del denunciante (si no es anónima)
- b. Identificación del presunto acosador
- c. Descripción de los hechos: modo, tiempo, lugar
- d. Pruebas disponibles (mensajes, correos, testigos)
- e. Solicitud concreta (investigación, protección, sanción)

Artículo 12. Radicación y Registro.

- a. Radicación inmediata: Asignación de número de caso (confidencial)
- b. Acuse de recibo: Entrega a denunciante en máximo 2 días hábiles
- c. Apertura de expediente: Físico y digital con acceso restringido
- d. Registro estadístico: Base de datos para reporte semestral (datos anonimizados)


Artículo 13. Información a la Víctima. Al radicar denuncia se le informa:

- a. Rutas internas (este procedimiento)
- b. Rutas externas: Fiscalía: Para denuncia penal si hay delito (arts. 210, 210A, 210B Código Penal); Ministerio del Trabajo: Inspección de trabajo (Ley 2365/2024); Personería/Defensoría: Protección de derechos
- c. Derechos durante el proceso (ver artículo 24)
- d. Medidas de protección disponibles
- e. Apoyo psicosocial (ARL, EPS)
- f. Estabilidad laboral reforzada (6 meses)

VIII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 14. Etapas del Procedimiento.

FASE 1: EVALUACIÓN PRELIMINAR (5 días hábiles)

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 5 de 16	

- a. Objetivo: Determinar si los hechos denunciados constituyen acoso sexual y ameritan investigación.
- b. Actuaciones:
- c. Análisis jurídico preliminar de los hechos
- d. Verificación de competencia (si ocurrió en contexto laboral)
- e. Identificación de urgencia (riesgo inminente para víctima)
- f. Decisiones posibles:
- g. Apertura de investigación formal: Si hechos pueden configurar acoso sexual
- h. Remisión: Si competencia es de otra autoridad (ej: acoso fuera de contexto laboral)
- i. Archivo: Solo si hechos no tienen ninguna relación con lo laboral o son manifiestamente infundados
- j. Garantía: Si hay archivo, se notifica a denunciante con posibilidad de recurso ante Gerencia.

FASE 2: MEDIDAS CAUTELARES INMEDIATAS (2 días hábiles)

Artículo 15. Medidas Cautelares de Protección.

Una vez abierta investigación, de inmediato se adoptan:

- a. Separación física:
 - Reubicación temporal del investigado (NO de la víctima, salvo que ella lo solicite)
 - Cambio de área, turno u horario
 - Trabajo remoto temporal
- b. Orden de no contacto:
 - Prohibición de comunicación directa o indirecta con víctima y testigos
 - Extensión a redes sociales, mensajería
- c. Suspensión de facultades:
 - Si investigado es superior jerárquico: suspensión temporal de autoridad sobre víctima
 - Reasignación de funciones de supervisión
- d. Apoyo psicosocial:
 - Remisión inmediata a ARL para atención en salud mental
 - Autorización de permisos para citas especializadas

Parágrafo 1. Las medidas cautelares NO constituyen sanción ni prejuzgamiento.

Parágrafo 2. Duran hasta finalización de investigación o levantamiento motivado.


Parágrafo 3. Si trabajador es "en misión", se coordina con empresa usuaria para implementación.

FASE 3: VINCULACIÓN Y NOTIFICACIÓN (3 días hábiles)

Artículo 16. Vinculación del Investigado.

Se notifica por escrito al presunto acosador:

- a. Contenido de la notificación:
 - Apertura de investigación disciplinaria por acoso sexual
 - Hechos que se investigan (sin revelar identidad de víctima si hay riesgo)
 - Pruebas preliminares
 - Derechos procesales (ver artículo 25)
 - Fecha y hora de audiencia de versión libre
 - Medidas cautelares adoptadas y sus razones
 - Advertencia sobre prohibición de represalias
- b. Medio de notificación:
 - Personal o por medio de legalOSYA
 - Dirección de residencia registrada
 - Correo electrónico institucional
 - Cualquier medio del artículo 95 del Reglamento Interno

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 6 de 16	

Artículo 17. Derecho de Defensa.

El investigado puede:

- a. Conocer cargos en su contra
- b. Solicitar y aportar pruebas
- c. Acceder al expediente (salvo datos protegidos de víctima si hay riesgo)
- d. Controvertir pruebas
- e. Ser asistido por abogado
- f. Presentar descargos por escrito y/o en audiencia

FASE 4: RECOLECCIÓN DE PRUEBAS (15 días hábiles prorrogables 10 más)

Artículo 18. Medios Probatorios.

Son pruebas admisibles:

- a. Documentales: Mensajes WhatsApp, correos, fotografías, videos
- b. Testimoniales: Víctima, testigos presenciales, testigos de referencia
- c. Periciales: Valoraciones psicológicas, grafológicas
- d. Inspección: Revisión de lugar de hechos, cámaras de seguridad
- e. Confesión: Reconocimiento libre y espontáneo del investigado
- f. Reglas probatorias:
- g. Prueba ilícita: Se rechaza cualquier prueba obtenida violando derechos fundamentales
- h. Enfoque de género: Interpretación que reconozca contextos de poder
- i. Carga de la prueba: En la empresa investigadora, NO en la víctima
- j. Valoración integral: Ninguna prueba tiene valor tasado

Artículo 19. Entrevista a la Víctima.

Principios especiales:

- a. Entorno seguro: Sala privada, sin presencia del investigado
- b. Entrevistador capacitado: Con formación en género y trauma
- c. Lenguaje no revictimizante: Evitar cuestionamientos sobre vestimenta, vida privada
- d. Una sola entrevista: Evitar repetir relato (protocolo de entrevista única)
- e. Grabación opcional: Con consentimiento de víctima para evitar repeticiones

Artículo 20. Entrevista al Investigado.

Se realizará audiencia de versión libre donde:

- a. Se le informa detalladamente los hechos investigados
- b. Puede pronunciarse libremente
- c. Puede aportar pruebas de descargo
- d. Puede solicitar careos (solo si no hay riesgo de revictimización)
- e. Puede guardar silencio (no se interpreta como aceptación)


Artículo 21. Entrevista a Testigos.

- a. Citación por escrito con mínimo 2 días de antelación
- b. Advertencia de deber de decir verdad
- c. Confidencialidad de su identidad frente a las partes si hay riesgo
- d. Protección laboral: no represalias por declarar

Artículo 22. Término Probatorio.

- a. Plazo ordinario: 15 días hábiles desde vinculación
- b. Prórroga excepcional: 10 días más si se justifica (pruebas complejas, testigos en otra ciudad)
- c. Término total máximo investigación: 45 días calendario (Ley 2365/2024)

FASE 5: EVALUACIÓN Y DECISIÓN (10 días hábiles)

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 7 de 16	

Artículo 23. Análisis del Caso.

El equipo investigador elabora informe con:

- a. Hechos probados: Conductas demostradas
- b. Hechos no probados: Conductas sin sustento
- c. Calificación jurídica: Si configura acoso sexual según Ley 2365/2024
- d. Contexto de poder: Análisis de relación jerárquica o asimetría
- e. Antecedentes disciplinarios del investigado (si existen)
- f. Valoración de credibilidad: Testimonios, coherencia, corroboración
- g. Conclusión: Responsabilidad o no

Artículo 24. Decisión de Primera Instancia.

El Director Jurídico emite decisión motivada que:

- a. Si hay responsabilidad:
- b. Declara configurado el acoso sexual
- c. Impone sanción disciplinaria según gravedad (ver artículo 30)
- d. Ordena medidas de reparación a víctima (disculpas, reubicación definitiva)
- e. Ordena medidas correctivas institucionales (capacitación área)
- f. Advierte sobre estabilidad laboral reforzada de víctima
- g. Si no hay responsabilidad:
- h. Archiva el caso
- i. Levanta medidas cautelares
- j. Puede recomendar acciones de mejora convivencial

Notificación de decisión:

- a. A investigado: personal o según artículo 95 del Reglamento
- b. A denunciante: por canal que garantice confidencialidad
- c. A Gerencia: para conocimiento institucional
- d. A Gestión Humana: para ejecución de medidas

IX. GARANTÍAS Y DERECHOS DE LAS PARTES


Artículo 24. Derechos de la Víctima/Denunciante.

- a. Estabilidad laboral reforzada: Protección contra despido sin justa causa por 6 meses desde denuncia (Ley 2365/2024, art. 8). Presunción legal de despido retaliatorio.
- b. Confidencialidad: Reserva de identidad en todo el proceso
- c. No revictimización: Derecho a relatar hechos una sola vez; prohibición de cuestionamientos sobre vida privada, vestimenta, comportamiento sexual previo
- d. Medidas de protección inmediata: Separación del acosador, cambio de área, trabajo remoto
 - Acompañamiento:
 - Asesoría jurídica durante proceso
 - Apoyo psicosocial (ARL)
 - Permisos para atención en salud
 - Información: Conocer estado del proceso y decisión final
- e. Reparación: Si se demuestra acoso, medidas como:
 - Disculpas formales y remedios
 - Reubicación definitiva (si lo solicita)
- f. No retaliación: Prohibición absoluta de represalias (art. 9 Ley 2365/2024). Conductas de retaliación: despido, desmejoras salariales, traslados punitivos, cargas excesivas de trabajo, maltrato posterior.

Artículo 25. Derechos del Investigado.

Presunción de inocencia: Hasta que se demuestre responsabilidad

Debido proceso:

 OSYA ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS "Administradora de Recursos Humanos"	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 8 de 16	

- a. Ser informado de cargos
- b. Plazo razonable para preparar defensa
- c. Acceso al expediente (con restricciones de datos sensibles de víctima)
- d. Contradicción: Controvertir pruebas, solicitar contrapruebas
- e. No ser juzgado dos veces: Por los mismos hechos (non bis in idem)
- f. Defensa técnica: Derecho a abogado
- g. Recursos: Apelar decisión ante Gerencia
- h. Proporcionalidad: Sanción acorde a gravedad de conducta

Parágrafo: Las medidas cautelares NO violan presunción de inocencia si están justificadas en protección de víctima y pruebas.

Artículo 26. Derechos de Testigos.

Protección laboral: No represalias por declarar verazmente

Confidencialidad: Reserva de identidad si hay riesgo

Ajuste de horarios: Para comparecer a audiencias sin afectar salario

X. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Artículo 27. Graduación de Sanciones.

La sanción se determina según:

Gravedad de la conducta:

- Leve: Comentarios sexuales aislados sin contacto físico
- Grave: Propositiones sexuales, contacto físico no deseado, mensajes persistentes
- Gravísima: Tocamientos, chantaje sexual, acoso con amenazas

Modalidad:

- Acoso sexual quid pro quo (beneficio/perjuicio laboral)
- Acoso sexual ambiental hostil
- Relación de poder: Agravante si acosador es superior jerárquico
- Reiteración: Agravante si hay antecedentes disciplinarios
- Daño causado: Afectación psicológica, laboral, reputacional

Artículo 28. Catálogo de Sanciones Disciplinarias.


Para trabajadores de planta:

- a. Amonestación escrita: Conducta leve, primera vez, sin contacto físico
- b. Suspensión de 1 a 8 días sin remuneración: Acoso grave con proposiciones persistentes, mensajes obscenos
- c. Suspensión de 9 días a 2 meses sin remuneración: Acoso con contacto físico leve, chantaje sexual
- d. Terminación del contrato con justa causa:
- e. Acoso sexual con contacto físico grave (manoseos, besos forzados)
- f. Acoso quid pro quo (exigir favores sexuales para beneficios laborales)
- g. Cualquier acoso con agravantes (reiteración, abuso de poder jerárquico)
- h. Acoso que genere incapacidad médica o afectación psicológica severa

Para trabajadores en misión:

Mismas sanciones, con:

- a. Retiro inmediato de la empresa usuaria
- b. Prohibición de nueva asignación a esa empresa
- c. Registro en hoja de vida laboral
- d. Para Directivos:
- e. Además de sanciones anteriores:
- f. Destitución del cargo de dirección

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 9 de 16	

- g. Imposibilidad de ejercer cargos de confianza por 5 años

Artículo 29. Sanciones Accesorias.

- Capacitación obligatoria: Taller sobre perspectiva de género (mínimo 8 horas)
- Disculpas formales: Públicas o privadas según lo solicite víctima
- Reparación económica: Vía proceso civil si hay daños patrimoniales
- Reubicación definitiva: Del acosador (no de víctima)
- Anotación en hoja de vida: Registro permanente con vigencia de 5 años para reincidencia

Artículo 30. Circunstancias Agravantes.

Ser superior jerárquico de la víctima

- Reincidencia (antecedentes por acoso u otras violencias)
- Acoso a persona en situación de vulnerabilidad (discapacidad, embarazo, adulto mayor)
- Acoso colectivo (varios acosadores contra una víctima)
- Uso de medios tecnológicos para difundir contenido íntimo de víctima
- Amenazas, intimidación o represalias contra víctima o testigos
- Comisión del acoso en presencia de terceros (humillación pública)

Artículo 31. Circunstancias Atenuantes.

- Ausencia de antecedentes disciplinarios
- Aceptación de responsabilidad y disculpa sincera
- Reparación voluntaria del daño
- Participación activa en procesos de reflexión y cambio
- Parágrafo: Las atenuantes NO aplican en casos gravísimos (contacto físico, chantaje sexual).

Artículo 32. Ejecución de la Sanción.

- Inmediata: Desde notificación de decisión ejecutoriada (sin recurso o con recurso resuelto)
- Registro: En hoja de vida con código de confidencialidad
- Comunicación: A empresa usuaria si trabajador en misión (para efectos de no renovación)


XI. RECURSOS

Artículo 33. Recurso de Apelación.

- Legitimación: Solo el investigado puede apelar decisión sancionatoria.
- Término: 5 días hábiles desde notificación de decisión.
- Requisitos:
 - Escrito dirigido a Gerencia General
 - Radicado en Dirección Jurídica
 - Expresión de razones de inconformidad
 - Solicitud concreta (revocar, modificar sanción)
- Sustentación:
 - Violación al debido proceso
 - Error en valoración probatoria
 - Desproporción de sanción
 - Existencia de prueba nueva que varía conclusiones

Artículo 34. Trámite del Recurso.

- Admisión: Dirección Jurídica verifica requisitos (2 días hábiles)
- Remisión: Envío de expediente completo a Gerencia (1 día)
- Traslado: Se corre traslado a denunciante por 5 días (para alegatos si desea)
- Decisión: Gerencia resuelve en máximo 10 días hábiles
- Decisiones posibles:
- Confirma: Mantiene sanción

 OSYA ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS "Administradora de Recursos Humanos"	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 10 de 16	

- g. Revoca: Anula decisión y archiva (solo si violación grave al debido proceso)
- h. Modifica: Cambia tipo o quantum de sanción (mayor o menor)

Artículo 35. Firmeza de la Decisión.

La decisión de segunda instancia:

- a. Es definitiva en vía administrativa
- b. Contra ella NO proceden más recursos internos
- c. Habilita acción judicial (proceso laboral ordinario) si el trabajador considera vulnerados sus derechos

XII. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 36. Reparación Integral a la Víctima.

Si se comprueba acoso sexual, se garantiza:

- a. Reparación simbólica:
 - Disculpas formales del acosador (orales o escritas según lo solicite víctima)
 - Publicación (anonimizada) de caso como precedente interno
- b. Garantías de no repetición:
 - Reubicación definitiva del acosador (no de víctima)
 - Prohibición de contacto perpetua
 - Ajuste de manual de funciones si se requiere
- c. Rehabilitación:
 - Continuidad de apoyo psicosocial con ARL (mínimo 6 meses)
 - Permisos para citas de salud mental sin descuento
- d. Satisfacción:
 - Acompañamiento en denuncia penal si víctima lo solicita
 - Información sobre medidas adoptadas

Artículo 37. Seguimiento Posterior.

Gestión Humana realizará seguimiento por 12 meses o la vigencia de la relación laboral:

Seguimiento a víctima:

- Entrevista mensual primer trimestre
- Entrevista bimestral siguientes 9 meses
- Verificación de no represalias
- Evaluación de clima laboral en su área
- Ajustes de puesto si manifiesta incomodidad
- Seguimiento a acosador sancionado (si no hay despido):
- Verificación de cumplimiento de capacitación obligatoria
- Evaluación de cambio de conducta
- Advertencia de que reincidencia conlleva despido inmediato


Seguimiento institucional:

- Medición de indicadores del área donde ocurrió (rotación, ausentismo, denuncias)
- Capacitación reforzada en el área afectada
- Revisión de prácticas de supervisión si acosador era jefe

Artículo 38. Acompañamiento Externo.

OSYA informará a víctima sobre:

- a. Ruta penal: Denuncia ante Fiscalía por delitos:
 - Art. 210 Código Penal: Acoso sexual (prisión 1-3 años)
 - Art. 210A: Acoso sexual en contexto de prestación de servicio (prisión 2-5 años)

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 11 de 16	

- Art. 210B: Acoso sexual agravado (superior jerárquico, uso de TIC) (prisión 3-6 años)
 - a. Ruta administrativa: Queja ante Ministerio del Trabajo (inspector de trabajo)
 - b. Ruta judicial laboral: Demanda de acoso laboral ante jueces laborales (indemnización)
 - c. Ruta constitucional: Acción de tutela si hay vulneración de derechos fundamentales
 - d. Parágrafo: El inicio de rutas externas NO suspende ni afecta la investigación interna.

XIII. REPORTES Y ESTADÍSTICAS

Artículo 39. Reporte Interno Mensual.

SST consolidará mensualmente:

- a. Número de denuncias recibidas
- b. Número de casos en investigación
- c. Número de casos resueltos (sancionados/archivados)
- d. Medidas cautelares activas
- e. Capacitaciones realizadas

Artículo 40. Reporte Semestral Público.

De conformidad con Ley 2365/2024 (art. 7), SST publicará cada 6 meses:

Contenido (datos anonimizados):

- a. Total de quejas recibidas
- b. Total de sanciones impuestas (por tipo)
- c. Número de casos archivados y razones generales
- d. Medidas preventivas implementadas
- e. Capacitaciones realizadas (número, cobertura)
- f. Publicación: Cartelera física y digital, intranet, boletín interno
- g. Envío: Copia a Ministerio del Trabajo si hay requerimiento o inspección

Artículo 41. Reporte al SIVIGE.

Una vez el Ministerio de Salud implemente el Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género (SIVIGE), OSYA reportará casos en los términos que establezca la reglamentación.

XIV. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS


Artículo 42. Deber de Confidencialidad.

- a. Alcance: Todas las personas que intervengan en el procedimiento (investigadores, testigos, directivos, administradores de expediente).
- b. Prohibiciones:
 - Divulgar identidad de denunciante o investigado
 - Comentar detalles del caso fuera del proceso
 - Difundir documentos del expediente
 - Usar información para fines distintos a la investigación
- c. Excepción: Autoridades judiciales o administrativas competentes con orden formal.
- d. Sanción por violación: Falta gravísima que puede conducir a terminación del contrato (art. 62.A.6 CST: violación grave de obligaciones).

Artículo 43. Protección de Datos Personales.

Conforme Ley 1581/2012 (Habeas Data):

- Finalidad: Datos se recolectan exclusivamente para investigación y cumplimiento legal
- Acceso restringido: Solo equipo investigador y Gerencia
- Conservación: Expedientes se conservan 5 años en archivo con medidas de seguridad
- Anonimización: Reportes públicos sin datos identificables
- Derechos ARCO: Denunciante e investigado pueden ejercer derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 12 de 16	

XV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 44. Articulación con Reglamento Interno de Trabajo.

- El presente procedimiento complementa y desarrolla:
- Capítulo XIV del Reglamento Interno (acoso laboral)
- Capítulo XVI (sanciones disciplinarias)
- Capítulo XVII (procedimiento disciplinario)
- En caso de conflicto: Prevalece este procedimiento especializado por ser norma específica para acoso sexual.

Artículo 45. Casos No Previstos.

En situaciones no contempladas expresamente, se aplicará:

- a. Principio pro víctima
- b. Interpretación más favorable a garantizar debido proceso
- c. Analogía con normativa de acoso laboral (Ley 1010/2006)
- d. Jurisprudencia de Corte Constitucional sobre acoso sexual

Artículo 46. Actualización del Procedimiento.

Dirección Jurídica revisará este procedimiento:

- Anualmente: Para ajustes de mejora continua
- Por cambio normativo: Adaptación a nuevas leyes o decretos reglamentarios
- Por requerimiento de autoridad: Si inspector de trabajo ordena modificaciones

Artículo 47. Capacitación sobre el Procedimiento.

Obligatoria para:

- Todo el personal al inicio de relación laboral (inducción)
- Personal directivo: Taller especializado de 4 horas
- Equipo investigador: Certificación en perspectiva de género (mínimo 20 horas)
- Refuerzo anual: Actualización de 2 horas para todos

Artículo 48. Coordinación Interinstitucional.

OSYA mantendrá articulación con:

- ARL: Implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (riesgo psicosocial)
- Comisarías de Familia: Casos donde víctima requiere medidas de protección urgentes
- Fiscalía: Apoyo en investigaciones penales paralelas
- Ministerio del Trabajo: Atención a inspecciones y requerimientos

XVI. VIGENCIA Y PUBLICIDAD

Artículo 49. Entrada en Vigencia.


El presente procedimiento rige a partir de su aprobación por Gerencia General y publicación, quedando derogadas disposiciones internas previas que sean contrarias.

Fecha de aprobación: 11 de noviembre de 2025

Artículo 50. Publicación y Divulgación.

Se publicará en:

- Cartelera de cada sede de OSYA
- Intranet/portal del trabajador
- Carpeta de inducción (copia física o digital)
- Página web institucional

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 13 de 16	

Socialización:

- Reuniones de área (primer mes)
- Cápsulas informativas mensuales (primer semestre)
- Material audiovisual explicativo

Artículo 51. Responsable de Implementación.

- Coordinación general: Director Jurídico
- Apoyo operativo: Gestión Humana - SST
- Supervisión: Gerencia General
- Veeduría: Comité de Convivencia (función de seguimiento, NO de investigación)

XVII. ANEXOS

ANEXO 1: Flujograma del proceso.

ANEXO 2: R-366 Formato de denuncia de acoso sexual

ANEXO 3: R-367 Formato de decisión de primera instancia

ANEXO 4: R-368 Formato de recurso de apelación

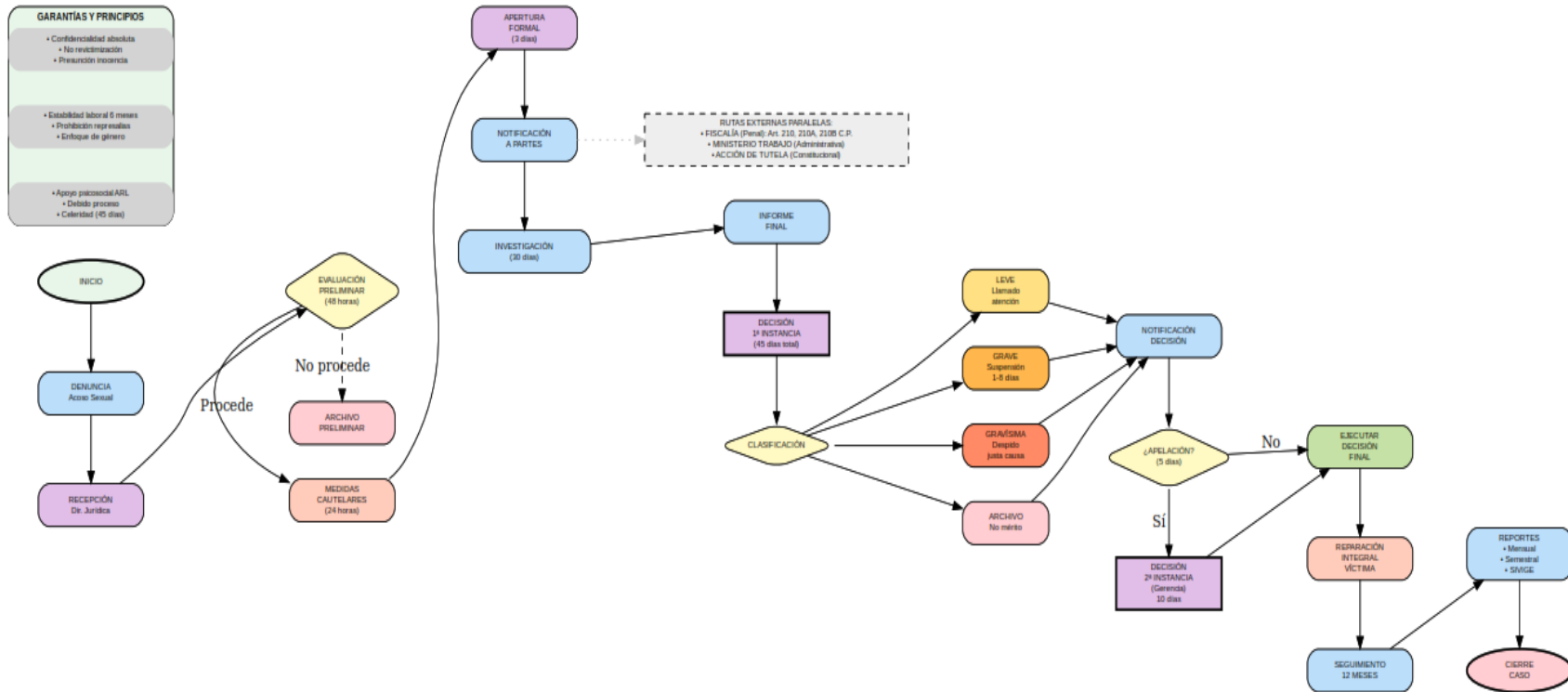
ANEXO 5: Directorio de rutas externas (Fiscalía, Ministerio, Comisarías)

ANEXO 6: R-369 Consentimiento informado para atención psicosocial

ANEXO 7: R-370 Check-list de seguimiento a víctima (12 meses – vigencia de la relación laboral)

ANEXO 1: Flujoograma del proceso.

Anexo 1. PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN Y SANCIÓN ACOSO SEXUAL - LEY 2365/2024



**ANEXO 5 - DIRECTORIO DE RUTAS EXTERNAS
(Fiscalía, Ministerio, Comisarías)**

Última actualización: 11/11/2025


I. AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS LABORALES			
Entidad	Línea	Dirección/Correo	Horario
Ministerio del Trabajo - Inspección	Tel: 601 3779999	Cra. 14 # 99-33, Bogotá	Lunes a viernes 8:00-17:00
	Línea gratuita: 018000 112518	www.mintrabajo.gov.co	
		contactenos@mintrabajo.gov.co	
Ministerio del Trabajo - SAT (Orientación y asesoría)	Tel: 601 3305870	Sistema de Atención al Usuario	Lunes a viernes 7:00-19:00
		www.mintrabajo.gov.co	Sábados 8:00-13:00
Procuraduría General de la Nación	Tel: 601 5878750	Cra. 5 # 15-80, Bogotá	Lunes a viernes 8:00-17:00
	Línea ética: 018000 913040	www.procuraduria.gov.co	
Personería Distrital de Bogotá	Tel: 601 3279400	Cra. 13 # 32-76, Bogotá	Lunes a viernes 7:00-16:30
		www.personeriabogota.gov.co	

II. AUTORIDADES JUDICIALES			
Entidad	Línea	Dirección/Correo	Horario
Fiscalía General de la Nación	Tel: 601 5702000	Calle 53 # 23-24, Bogotá	24 horas
	Línea denuncia: 122	denuncias.fiscalia.gov.co	
	Línea gratuita: 018000 916111		
Juzgados Laborales del Circuito	Conmutador: 601 5632525	Consejo Superior de la Judicatura	Lunes a viernes 8:00-17:00
		www.ramajudicial.gov.co	
Defensoría del Pueblo	Tel: 601 3147300	Calle 55 # 10-32, Bogotá	Lunes a viernes 8:00-17:00
	Línea gratuita: 018000 914814	www.defensoria.gov.co	

III. ATENCIÓN PSICOSOCIAL Y SALUD			
Entidad	Línea	Dirección/Correo	Horario
ARL SURA	Tel: 601 4376767	www.arlsura.com	24 horas
	Línea atención: #888		
Secretaría Distrital de Salud	Tel: 601 3649090	Cra. 32 # 12-81, Bogotá	Lunes a viernes 7:00-16:30
		www.saludcapital.gov.co	
Línea 106 - Salud Mental	Tel: 106	Atención crisis psicológicas	24 horas
	Línea gratuita	Secretaría de Salud Bogotá	
Instituto Nacional de Salud	Tel: 601 2207700	www.ins.gov.co	Lunes a viernes 8:00-17:00
		Vigilancia salud pública	

IV. LÍNEAS DE EMERGENCIA			
Entidad	Línea	Dirección/Correo	Horario
Policía Nacional	Tel: 123	Atención inmediata	24 horas
Línea Púrpura - Mujeres	Tel: 601 3779526	Orientación mujeres víctimas	24 horas
	Móvil: 300 7551846	Secretaría de la Mujer	
Línea 155 - Orientación Mujer	Tel: 155	Orientación legal y psicológica	24 horas
		Consejería Presidencial	
Cruz Roja Colombiana	Tel: 132	Atención emergencias	24 horas

NOTA: Este directorio debe actualizarse periódicamente.

 OSYA <small>ORGANIZACIÓN SERVICIOS Y ASESORÍAS</small> <small>"Administradora de Recursos Humanos"</small>	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código: P-106	Versión: 01
		Fecha: 11/11/2025	
		Página 16 de 16	

4. HISTORIAL DE VERSIONES

Nro. de versión	Fecha de aprobación	Elaboro	Reviso	Aprobó	Descripción del cambio
01	11/11/2025	David Zapata – Director Jurídico	Catherine Cáceres - Director Nacional SIG	Maria Alejandra Tarazona Caballero – Gerente General	Creación del documento