



POLITICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADA EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

ARTÍCULO 1. DEFINICIONES.

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. Se considera como acoso sexual la conducta de un agresor que no es aceptada voluntariamente por su víctima (es decir, un comportamiento no consensuado), y hace que la víctima se sienta humillada, obligada y/o intimidada por las acciones del acosador.

Se considera conducta sexista o de discriminación por razón de género a aquellos comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Se considera violencia de género cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género; esta nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico.

Se considera violencia sexual todo acto consumado, o la insinuación o tentativa para tratar de consumir un acto de naturaleza sexual, sin consentimiento de la víctima y por lo general con el uso de medios coercitivos.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La política es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- 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) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.



- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente política.

ARTÍCULO 3. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. NEOSEGURIDAD LTDA. se compromete a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual cumplirá con las siguientes obligaciones:

- a) Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- b) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- d) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- e) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- f) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

DESARROLLO DE LA POLITICA

ARTÍCULO 4. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA: NEOSEGURIDAD LTDA. manifiesta su compromiso con la promoción de ambientes laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación y acoso sexual. Se prohíbe toda conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte la dignidad, integridad física, psicológica o emocional de las personas trabajadoras, contratistas, practicantes, proveedores o terceros relacionados con la organización.

NEOSEGURIDAD LTDA. adopta una política de **CERO TOLERANCIA** frente al acoso sexual en entorno laboral y garantizará mecanismos confidenciales, imparciales y efectivos para la prevención, denuncia, atención e investigación de los casos reportados.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS PROHIBIDAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL. El acoso sexual, acoso basado en el género y la orientación sexual, en el contexto laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.**, se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:



Se considera acoso sexual de conducta física:

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no permitidos o rechazados por la víctima, que resulten ofensivas. (abrazos, besos, manoseos, pellizcos, caricias, etc.).
- Asalto sexual: cuando una persona es forzada a participar en un acto sexual, con el uso de la coerción, con ausencia parcial o total de consentimiento de la víctima.
- Conductas exhibicionistas que promueven emociones sexuales.

Se considera acoso sexual de conducta verbal:

- Cualquier comentario ofensivo, sea directo (insulto, explícito) o indirecto (“doble sentido”), relacionado con la apariencia física, edad, forma de vestir, orientación sexual, autopercepción sexual o vida privada de la víctima.
- Realizar comentarios sexuales o sexistas, contar historias y/o bromas obscenas, proferir injurias, insultos o colocar apodosos basados en el género y la orientación sexual de la víctima.
- Realizar hostigamiento sexual a la víctima a través de invitaciones sociales repetidas e indeseada, insinuaciones y proposiciones sexuales (directas o indirectas), piropos, coqueteo, chantaje emocional, etc.
- El uso de términos al expresarse de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal, por cualquier medio), y/o que incluyan lenguaje vulgar, grosero o en “doble sentido”.
- El uso de amenazas o promesas que busquen un trato preferente en la situación laboral de la víctima a cambio de favores o servicios sexuales.
- La ridiculización basada en el género, la orientación, o la autopercepción sexual de la víctima.
- La difamación de la víctima, sea con información (real, aumentada o falsa) de contenido sexual, por cualquier medio.

Se considera acoso sexual de conducta no verbal:

- El envío de mensajes, correos o cualquier forma de comunicación con contenidos sexuales, incluyendo videos, fotos, audios, juegos, publicaciones, libros, ilustraciones, “memes”, etc.
- La difusión de material de contenido sexual por cualquier medio, sin el consentimiento explícito de la persona dueña, autora o que participa en dicho material.
- El uso de gestos obscenos, señalamiento o auto tocamiento de las zonas genitales o privadas del cuerpo, y la adopción de posiciones físicas que permitan inferirse como una invitación o provocación sexual.

ARTÍCULO 6. MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL. Toda queja relacionada con acoso sexual basado en el género y la orientación sexual en el contexto laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.** se orientará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección a la dignidad humana, garantizando el respeto a la defensa de las partes (debido proceso) y la protección de la(s) víctima(s), testigo(s), denunciante(s) y demás personas involucradas; así como la no re victimización, todo de acuerdo con la normatividad vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.



PASOS PARA EL MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

Denuncia: Con el fin de prevenir y asegurar un adecuado manejo de las denuncias que haya lugar, la queja debe presentarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) De forma virtual dirigida al correo electrónico repacosexneo@outlook.com (Se utilizó un correo electrónico no corporativo para garantizar aún más la confidencialidad del proceso de reporte). A este correo electrónico sólo tiene acceso el Gerente General de la Empresa.
- b) De forma escrita mediante comunicación dirigida al Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.** en sobre sellado con las iniciales **REPACOSEX.**

El denunciante debe registrar detalladamente los comportamientos que dieron lugar a la queja por acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, señalando puntualmente a las personas involucradas (víctima(s) y hostigador(es) o victimario(s)), fecha, hora y lugar de los hechos, y las pruebas que sustentan la denuncia.

¿La denuncia puede ser anónima?

Sí. La persona afectada puede no estar buscando una acción directa sobre su caso, sino que cesen las conductas de acoso. Para las acciones internas de la Empresa, una denuncia anónima es suficiente. No obstante, para casos en los que se inicia un proceso formal ante la Fiscalía General de la Nación, sí puede requerirse identificación, sin embargo, incluso el ente investigador recibe denuncias anónimas cuando se trata de alertas sobre prácticas o situaciones.

¿Se puede denunciar públicamente?

Sí, el escrache es un ejercicio de libertad de expresión, un medio para proteger las denuncias anónimas y una respuesta a la violencia institucional, como indican las sentencias T-275 de 2021, T-061 de 2022, T-452 de 2022 y T-241 de 2023 de la Corte Constitucional. Pero no es válido si difama o vulnera la intimidad, por ejemplo, al divulgar datos personales. La Corte advierte que no debe ser una herramienta de acoso.

¿Qué pasa si la empresa no actúa?

El trabajador podrá reportar el caso ante un inspector de trabajo, la Defensoría del Pueblo o la Policía Nacional.

Medios probatorios: Durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración acoso sexual laboral y/o el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral denunciado, se tendrán en cuenta los medios probatorios que aporten en la denuncia, tales como:

- ✓ Documentos;
- ✓ Declaración de testigos;
- ✓ Fotografías, grabaciones de audio y/o video;
- ✓ Correos electrónicos, mensajes de texto, conversaciones aplicaciones de mensajería, como WhatsApp, publicaciones en redes sociales, etc.



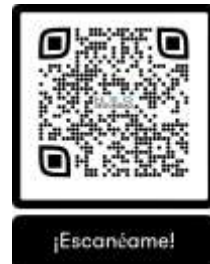
Trámite de la denuncia: El Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.** será la única persona la interior de la Empresa que podrá recibir la(s) queja(s) por acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual.

Una vez analizado el caso con estricta confidencial, el Gerente General conformará un Comité de tres (3) personas:

- ✓ Gerente General, quien lo presidirá sin posibilidad de delegación;
- ✓ Directo(a) Administrativo(a);
- ✓ El jefe directo del trabajador que ha sido víctima de la conducta.
- ✓ En todo caso, el Comité no podrá ser integrado por víctima(s) y/o victimario(s).
- ✓ Si se presenta el caso que el Gerente General se encuentre involucrado en los hechos denunciados, el denunciante deberá entregar su queja únicamente en forma escrita, en sobre cerrado dirigido a algún miembro de la Junta de Socios de la Empresa, indicando la situación particular.

El Comité realizará las siguientes funciones en torno al caso, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la queja:

- a) Gestionar con la ARL el respectivo apoyo psicoemocional, si la víctima lo solicita;
- b) Informar a la víctima sobre el derecho que tiene de denunciar ante la Fiscalía General de la Nación los hechos ocurridos.
- c) Garantizar el fuero de estabilidad laboral, tanto de la víctima, del denunciante (si es otra persona diferente) y de sus testigos, correspondiente al tiempo que duró la investigación y máximo hasta 6 meses después de reportado el evento.
- d) El Comité escuchará en sesión presencial (o virtual) a las partes involucradas de manera individual
- e) El Comité determinará si efectivamente los hechos denunciados constituyen un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, la gravedad del mismo y el conducto a seguir.
- f) Si el Comité determina que el caso investigado no se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, comunicará a las partes involucradas sobre el cierre del caso, o si considera que el caso puede enmarcarse como otro tipo de acoso laboral, dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que intervenga.
- g) Si el Comité determina que el caso investigado si se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, pero su gravedad es leve, podrá adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias y formular un plan de mejora concertado para construir, renovar y promover la convivencia laboral, si aplica, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- h) Si el Comité determina que el caso investigado si se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, pero su gravedad es alta y se puede catalogar como acoso y violencia sexual, debe determinar las medidas disciplinarias y/o contractuales a seguir.
- i) En cualquier de los tres casos anteriores, el Comité de hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- j) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumpla con los compromisos adquiridos y el plan de mejora formulado, o que la conducta que origino la denuncia persista, o se agrave, el Comité de debe adelantar las medidas disciplinarias y/o contractuales necesarias.
- k) De toda la gestión anterior, el Comité guardará un registro (preferiblemente en medio digital), en carpeta protegida con contraseña, caso por caso denunciado.



- l) El Comité definirá las medidas preventivas y correctivas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, y dado que la alta dirección hace parte del Comité, será el encargado de promulgarlas y verificar su cumplimiento.
- g) El Director(a) Administrativo(a) será el responsable de publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Medidas de protección provisionales durante el proceso de investigación: Dadas las condiciones de la situación, el Comité, con el consentimiento de la víctima, en un tiempo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la queja, y desde que la operatividad de la Empresa lo permita, podrá de manera sustentada tomar medidas relacionadas con la protección de la víctima, tales como:

- a) Rotación, separación o cambio del lugar de trabajo de la persona investigada como hostigador o victimario.
- b) Rotación o cambio del lugar de trabajo de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- c) Redistribución del tiempo de jornada. (si es posible)
- d) Validar las medidas laborales temporales hacia el victimario. (vacaciones, licencias no remunerada, etc.)
- e) Permiso para realizar teletrabajo. (si es posible)
- f) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Medidas preventivas y correctivas: Ante la ocurrencia de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, **NEOSEGURIDAD LTDA.** implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTICULO 7. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación 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.

ARTICULO 8. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presuntos actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación 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.

ARTÍCULO 9. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas, o terceros que conozcan, de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Denunciar ante la Fiscalía General de la Nación.



- d) Pedir traslado del área de trabajo.
- e) Permiso para realizar teletrabajo. (si aplica).
- f) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- g) 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.
- h) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL. NEOSEGURIDAD LTDA. tomará las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la(s) víctima(s) denunciante de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual.

La terminación unilateral del contrato de trabajo, o la destitución de la víctima de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, que haya puesto los hechos en conocimiento de la Empresa, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

ARTÍCULO 11. VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA. La alta dirección de la Empresa deberá vigilar la difusión y el cumplimiento de esta política, en colaboración con las demás direcciones de la Empresa. Todos los niveles de mando deberán cumplir y hacer cumplir esta política en el entorno laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.**

Los trabajadores de **NEOSEGURIDAD LTDA.** deberán conocer y comprender claramente el contenido de esta política, acogerla y cumplirla estrictamente, lo cual les obliga a ser portadores de ejemplo y embajadores de la misma dentro de su entorno laboral. Ante la observación de cualquier conducta contraria a esta política, cada trabajador tiene la obligación de denunciarla siguiendo los mecanismos establecidos en ella.

Cualquier trabajador que se compruebe haya incurrido en las conductas prohibidas por la presente política habrá incurrido en una **FALTA GRAVE** y podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de **NEOSEGURIDAD LTDA.** y las normas legales vigentes, sin perjuicio del traslado de sus actos a los estamentos judiciales pertinentes.

ARTÍCULO 12. MARCO NORMATIVO. La empresa adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, conforme a la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, el Convenio 190 de la OIT y demás normas concordantes.



¡Escanéame!

ARTÍCULO 15. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable	Aprobó
1	Junio 1 de 2025	Creación del documento inicial	Gerencia	Gerencia

NATHALY MERCEDES GANTIVA GONZALEZ

Representante Legal

NEOSEGURIDAD LTDA.

NIT 901.551.434-5