

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN, PROTOCOLO Y RUTAS DE ATENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

I. POLÍTICA

En SERVICIOS DE PERSONAL "SERVIAPOYOS" S.A.S. estamos comprometidos con el respeto y la promoción de los derechos humanos de nuestros trabajadores y trabajadoras independiente de su forma de vinculación, tipo de contrato, trabajadores en planta o en misión. Y es por esto que alineamos nuestras políticas y estrategias con principios y derechos reconocidos internacionalmente, así como con las leyes aplicables en Colombia. Es por lo anterior que en cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, se ha establecido como política organizacional garantizar el derecho fundamental al trabajo en condiciones de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, y ha elaborado el presente documento que contiene la política y el protocolo para la prevención, protección y ruta de atención ante conductas de acoso sexual y violencias basadas en género en el entorno laboral.

II. OBJETIVO

Garantizar el derecho fundamental al trabajo en condiciones de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral

III. ALCANCE

La presente política y protocolo tiene alcance para todos los trabajadores y trabajadoras de planta y/o en misión, practicante, aprendiz o contratista, quienes independiente del cargo, o la obra o labor que desempeñe, se espera que se comporte de manera cordial y respetuosa en las interacciones con las personas con quienes tienen contacto en el entorno laboral.

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

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual con SERVIAPOYOS, en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos, privados, físicos y digitales, es decir todos los espacios donde se realicen las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se toma su descanso o donde come, en los que utiliza las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- 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.
- 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.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Las denuncias por violencia sexual indistintamente del lugar donde se desarrollen tienen un procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la fiscalía general de la Nación quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de delitos

IV. DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- **Acoso sexual:** Para efectos de este protocolo, 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.
- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas, imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, se deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

- **LGTBQ+:** Es una sigla, acrónimo que se utiliza para denominar a un colectivo cuya sexualidad no se corresponde con la hegemónica instituida por el binarismo sexo-genero. Esta designa colectivamente a los grupos poblacionales de mujeres lesbianas, hombres gais, personas bisexuales, trans, intersex y queer. Esta sigla suele ir modificándose en la medida en que diferentes grupos se movilizan, por lo que se suele agregar un signo + al final, pero esto no significa que cada identidad se reduzca a tal definición.
- **Enfoque Inter seccional:** Se entiende que se establecen procesos articulados con autoridades e instancias de coordinación intersectorial frente a la respuesta integrada del Estado (Ministerio del Trabajo, secretaria de la Mujer, Fiscalía) para intervenir otras formas de violencia o vulneración de derechos humanos. Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- **Enfoque diferencial:** Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto individual o colectivo, para incidir en la implementación, seguimiento y evaluación de las actividades de prevención y actuación ante situaciones denunciadas, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación, y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.

Unidades de Reacción Inmediata (URI): Unidades donde laboran fiscales, jueces, defensores públicos, policía judicial, y ministerio público. Este último vela por el respeto de los derechos fundamentales de los detenidos.

V. Formas y manifestaciones que podrían entenderse como acoso sexual en el entorno laboral, que deben ser evitadas por los trabajadores y trabajadoras, contratistas, aprendices o practicantes de SERVIAPOYOS.

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

- Preguntas, descripciones o comentarios sobre historias, fantasías, preferencias, habilidades/capacidades sexuales o sobre su vida sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.
- Sexo a cambio de mejoras en las condiciones laborales.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.

VI. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Dentro de los temas de inducción y reintroducción laboral, se incluye la divulgación de la política y protocolo de prevención, atención y protección del acoso sexual en el entorno laboral.
- Mediante los canales de comunicación interna dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras, contratistas, aprendices y practicantes, se recuerda la política para la prevención del acoso sexual en SERVIAPOYOS.
- Dentro de los planes de capacitación anual dirigidos a todos los empleados y empleadas de SERVIAPOYOS, se incluye temas asociados a la comunicación no violenta y fortalecimiento de habilidades para la resolución concertada de conflictos interpersonales en el entorno laboral.
- Divulgación por los diferentes canales de comunicación, la descripción de comportamientos presuntivos del acoso sexual en el entorno laboral que deben evitarse.

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

- Se realizan campañas semestrales para promover el respeto y buen trato en las relaciones interpersonales entre toda la comunidad de empleados, empleadas, contratistas, aprendices y practicantes, especialmente hacia las mujeres y personas con elecciones sexuales diversas (LGTBQ+).
- Semestralmente se publicará mediante los canales de comunicación con los que cuenta SERVIAPOYOS, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas. Esta publicación se realiza de forma anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- Coordina con la ARL SURA, la realización de actividades de sensibilización para la prevención del acoso sexual; igualmente para informar a los empleados, contratistas y estudiantes, la forma como pueden solicitar atención en caso de que la víctima requiera de primeros auxilios psicológicos.
- SERVIAPOYOS incluye dentro de los contratos de prestación de servicios que celebra con personas naturales, el deber de respeto y buen trato en el entorno laboral, e incluye la presente política y protocolo como un anexo al contrato firmado.
- Cualquier empleada, empleado, contratista vinculado/a mediante contrato de prestación de servicios, estudiante en práctica o aprendiz de SERVIAPOYOS, que tenga conocimiento de conductas de presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá denunciar estas conductas ante la línea de transparencia o ante Talento Humano, describiendo circunstancias de tiempo, modo y lugar en que observó los hechos.

VII. RUTA DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y PROCEDIMIENTO

- En los casos en los que cualquier trabajador, trabajadora, contratista vinculado/a mediante contrato de prestación de servicios, estudiante en práctica o aprendiz de SERVIAPOYOS, se sienta víctima del acoso sexual en el entorno laboral de SERVIAPOYOS, podrá presentar la denuncia escrita ante la Dirección de Gestión Humana, redactando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentaron los hechos objeto de la denuncia a través del correo electrónico: directorgestionhumana@serviapoyos.com. Una vez recibida la queja, la Dirección de Gestión humana deberá seguir el siguiente procedimiento para dar atender la queja:
 1. Como garantía de protección inmediata para evitar un daño irremediable, si el/la denunciante lo requiere, se direccionará para que reciba atención de primeros auxilios psicológicos en las siguientes líneas de atención telefónica de la ARL SURA: número 018000511414 Opción 1, luego opción 4; Igualmente en el número 6044444578 Opción 1, luego opción 4. También podrá comunicarse en la Línea WhatsApp 3152757888 y elegir opción salud mental.

 SERVIPOYOS Servicios de Personal	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

2. De manera inmediata, iniciará prudentes averiguaciones de los hechos denunciados y debe verificar si el presunto acoso sexual se extiende a otras trabajadoras por la misma persona.

3. Dentro de un tiempo máximo cinco días calendario siguiente a la recepción de la queja, y de las averiguaciones realizadas, citará de manera individual a la parte denunciante, garantizando que esta reunión se realiza en un espacio íntimo, confidencial y libre de interrupciones, con el propósito de establecer con mayor claridad y precisión los hechos descritos en la denuncia, e informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la justicia iniciando el trámite ante una unidad de reacción inmediata (URI) o ante la Fiscalía para presentar su denuncia por el delito de acoso sexual. Igualmente le informará que SERVIPOYOS igualmente puede proceder a realizar esta denuncia, siempre y cuando la parte denunciante lo autorice de manera escrita, lo cual se realizará respetando su derecho a elegir y a su intimidad.

Durante este trámite, se deberá tener presente el enfoque diferencial de género, garantizando a la presunta víctima la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, al acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, a la protección frente a eventuales retaliaciones y a la no confrontación con su agresor. Igualmente se establecerá en acuerdo con la parte denunciante, la medida de protección.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico (de Serviapoyos o de la empresa usuaria), la queja será presentada ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

4. Después de escuchar a la presunta víctima, citará de manera individual a la parte denunciada, garantizando que esta reunión se realiza en un espacio íntimo, confidencial y libre de interrupciones, con el propósito de informarle sobre los hechos denunciados de presunto acoso sexual, y brinde su explicación frente a los hechos objeto de la denuncia que le involucra.

Durante esta reunión y trámite se deberá tener presente que las personas denunciadas por acoso sexual, además de tener derecho a conocer los hechos de la queja o denuncia. También tienen derecho al

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

debido proceso y a la presunción de inocencia.

5. Una vez escuchadas las partes de manera individual y analizados los hechos en los que identifique indicios que hagan presumir la realización de las conductas de acoso sexual, procederá a iniciar el debido proceso disciplinario en contra del denunciado, siguiendo el procedimiento establecido en el capítulo XIX del reglamento interno de trabajo de SERVIAPOYOS, por el presunto incumplimiento del Artículo 82 # 71 del Reglamento interno de trabajo, y la política para la prevención del acoso laboral en el entorno laboral establecida por la empresa .

Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

- ✓ Que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
 - ✓ Cuando la persona investigada haya sido sancionada por acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.
 - ✓ Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
 - ✓ Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral (estabilidad laboral reforzada).
 - ✓ Según los criterios de valoración de tiempo, modo y lugar de como ocurrieron los hechos denunciados por la víctima de acoso sexual, y en caso de que la víctima sea mujer o trabajador o trabajadora con orientación sexual diversa (LGTBQ+), y se observen indicios o evidencias sobre la ocurrencia de la conducta denunciada, podrá proceder a la terminación del contrato laboral con justa causa, acorde a lo establecido en el Artículo 91 # 1.6 y 1.19 del reglamento interno de trabajo.
6. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, SERVIAPOYOS implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
 7. SERVIAPOYOS a través de la Dirección de Gestión Humana remitirá las denuncias recibidas en la empresa, al sistema integrado de Información

 SERVIAPOYOS Servicios de Personal	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

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.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- 6.1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
 - 6.2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
 - 6.3. Pedir traslado del área de trabajo.
 - 6.4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
 - 6.5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
 - 6.6. 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.
 - 6.7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Las medidas contempladas en los numerales 6.3, 6.4, 6.5 y 6.6 deberán ser adoptadas, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de SERVIAPOYOS.
 - SERVIAPOYOS tomará las medidas conducentes para garantizar la continuidad laboral de la víctima o del denunciante del acoso sexual en el contexto laboral, evitando la terminación del contrato sin justa causa, dentro de los seis (6) meses siguientes la presentación de la queja.
 - La coordinación de seguridad y salud en el trabajo incluirá en el respectivo sistema de vigilancia epidemiológico psicosocial (SVEP) del SG-SST, a las trabajadoras o trabajadores que hayan interpuesto una queja de presunto acoso sexual laboral.

7. MARCO NORMATIVO Y FUENTES DE REFERENCIA

- Constitución política de Colombia Artículo 13.
- OIT – Convenio 111 de 1958 ratificado en Colombia por la Ley 22 de 1967
- Ley 51 de 1981
- Ley 1257 de 200 - 8 Artículo 12
- Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4 capítulo 6- Ministerio del Trabajo

	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: ABRIL 2026
	PROGRAMA DE VIGILANCIA RIESGO PSICOSOCIAL	VR:1

- Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo
- Ley 2365 de 2024
- Código Penal -Artículo 210 literal A
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social - Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral.
- Sentencia T 400 DE 2022. Corte Constitucional

Atentamente,

JENNY RAMIREZ ARBELAEZ

Gerente – SERVICIOS DE PERSONAL S.A