

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. MARCO NORMATIVO

La presente Política se fundamenta e integra activamente las siguientes disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias del ordenamiento jurídico colombiano e internacional:

- **Constitución Política de Colombia:** Principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación y derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Código Sustantivo del Trabajo:** Normas generales sobre deberes, prohibiciones y régimen disciplinario laboral.
- **Ley 1010 de 2006:** Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- **Ley 1257 de 2008:** Sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Ley 2365 de 2024:** Prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral y de la educación superior.
- **Decreto 405 de 2025:** Reglamentación del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada, prohibición de represalias y sanciones correspondientes.
- **Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo:** Orientaciones y lineamientos para la prevención y atención integral del acoso laboral, acoso sexual y las violencias basadas en género.
- **Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019:** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Resolución 652 de 2012:** Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- **Resolución 2646 de 2008:** Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- **Convenios OIT:** Convenio 111 (Discriminación en el empleo y ocupación) y Convenio 190 (Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo).

2. OBJETIVO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

2.1 Objetivo General

Establecer los principios, directrices, mecanismos de prevención, canales de denuncia, procedimientos de atención, protección, investigación y sanción frente a conductas constitutivas de acoso sexual, violencias basadas en género, abuso de autoridad y represalias en la entidad PRESENCIA Colombo Suiza.

2.2 Principios de Cero Tolerancia y Corresponsabilidad

- **Política de Cero Tolerancia:** PRESENCIA Colombo Suiza rechaza categóricamente cualquier conducta de acoso sexual o violencia basada en género, independientemente del nivel jerárquico del presunto agresor, la modalidad de contratación o el entorno donde ocurra.
- **Enfoque Diferencial e Interseccional:** Reconocimiento de que las violencias de género afectan de manera diferenciada por razones de sexo, género, orientación sexual o identidad de género.
- **Integración Sistémica:** La presente política se articula formalmente con el Reglamento Interno de Trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica obligatoriamente a todas las personas vinculadas con PRESENCIA Colombo Suiza, abarcando las siguientes categorías de vinculación y espacios:

3.1 Sujetos Cobijados

Trabajadores directos (a término fijo, indefinido o de obra), contratistas de prestación de servicios, practicantes, pasantes, voluntarios, proveedores y beneficiarios de programas institucionales.

3.2 Alcance

- Instalaciones físicas y sedes institucionales de la organización.
- Desplazamientos, comisiones de servicio, eventos, capacitaciones o actividades sociales organizadas por la entidad.
- Trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el trabajo cuando

intervengan vinculados de la organización.

- Comunicaciones en entornos digitales, correo electrónico institucional, aplicaciones de mensajería instantánea y redes sociales relacionadas con el ámbito laboral.

4. MARCO INSTITUCIONAL Y DELIMITACIÓN CON EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conforme a la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo y la Ley 2365 de 2024, se establece una clara diferenciación funcional entre instancias:

Aspecto	Comité de Convivencia Laboral (Res. 652/2012)	Ruta Institucional (Gestión Humana y Dir. General)
Competencia Materia	Acoso Laboral genérico sin connotación sexual o de género (Ley 1010/2006).	Acoso Sexual, Violencias Basadas en Género y Abuso de Poder Sexual (Ley 2365/2024 y D. 405/2025).
Tratamiento del Caso	Mecanismos de concertación y conciliación entre partes.	Investigación directa, medidas de protección, estabilidad reforzada y procedimiento sancionatorio (Sin conciliación forzada).
Canal de Entrada	Buzón / Secretaría del Comité de Convivencia.	Correo unificado: acososexual@presencia.org.co .

5. PRINCIPIOS RECTORES

1. **Cero tolerancia:** Prohibición absoluta y sanción efectiva de cualquier manifestación de violencia de género o acoso sexual.
2. **Dignidad humana:** Protección integral del respeto inherente a la persona en sus relaciones de trabajo.
3. **Igualdad y no discriminación:** Garantía de no discriminación por sexo, género, orientación sexual u otra condición.
4. **Prevención y corresponsabilidad:** Obligación activa de la institución y sus integrantes de prevenir escenarios de riesgo.
5. **Debida diligencia:** Obligación de actuar de forma oportuna, imparcial, rigurosa y efectiva en la gestión de casos.
6. **Confidencialidad y reserva:** Protección estricta de la información y de los datos personales.
7. **No revictimización:** Prohibición de confrontaciones innecesarias, cuestionamientos a la vida privada o trámites desproporcionados.
8. **Protección integral:** Implementación de salvaguardas inmediatas físicas, emocionales y laborales para la persona afectada.
9. **Prohibición de represalias:** Sanción de cualquier acto de amedrentamiento contra denunciantes o testigos.
10. **Estabilidad laboral reforzada:** Salvaguarda de la continuidad laboral durante y posterior al trámite de la denuncia.

6. DEFINICIONES OPERATIVAS

6.1 Acoso Sexual

Toda conducta de naturaleza sexual, física, verbal, no verbal, escrita o digital, no deseada por quien la recibe, que tenga por objeto o efecto vulnerar la dignidad, interferir en el desempeño laboral o crear un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Puede configurarse por un hecho único grave o reiterado.

6.2 Violencias Basadas en Género (VBG)

Cualquier acción u omisión dirigida contra una persona por razón de su sexo, género, orientación sexual o identidad de género que cause daño físico, psicológico, sexual, patrimonial o económico.

6.3 Violencia Sexual

Cualquier acto, contacto, insinuación o requerimiento de carácter sexual ejercido sin el consentimiento libre e informado de la víctima.

6.4 Abuso de Poder

Uso indebido de una posición jerárquica, de mando o de influencia para coaccionar, manipular u obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales o bajo amenaza de perjuicios.

7. CONDUCTAS PROHIBIDAS

- Requerimientos de favores sexuales o chantaje implícito/explicito ("quid pro quo").
- Contacto físico no deseado (tocamientos, roces, abrazos o besos no consentidos).
- Comentarios, chistes, piropos, insinuaciones o bromas de contenido sexual o sexista.
- Exhibición, envío o difusión no consentida de material pornográfico, imágenes o videos íntimos.
- Preguntas invasivas o comentarios sobre la vida sexual, cuerpo, orientación o identidad de género.
- Uso de lenguaje degradante, misógino o transfóbico en entornos presenciales o virtuales.
- Represalias, aislamiento, descalificación o perjuicios laborales contra denunciantes o testigos.
- Encubrimiento u omisión deliberada ante el conocimiento de hechos de acoso sexual.

8. CANAL UNIFICADO DE DENUNCIA

PRESENCIA Colombo Suiza establece como único canal oficial, directo y confidencial para la recepción de quejas o denuncias por acoso sexual y VBG el siguiente correo electrónico institucional:

Canal Unificado de Denuncia: acososexual@presencia.org.co

Cualquier reporte recibido verbalmente o por escrito ante la Dirección de Gestión Humana o la Dirección General será remitido inmediatamente a este canal confidencial para garantizar la trazabilidad y la activación formal de la Ruta Institucional.

9. RUTA INSTITUCIONAL ARMONIZADA Y PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO

Etapa	Descripción de la Actividad	Plazo Reglamentario	Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada
Etapa 1	Recepción de la denuncia vía acososexual@presencia.org.co y emisión de Acuse de Recibo formal.	Máximo 2 días hábiles	Registro formal del denunciante.
Etapa 2	Análisis Preliminar de admisibilidad, valoración de riesgo y pertinencia de medidas cautelares.	Máximo 5 días hábiles	Evaluación de vulnerabilidad laboral.
Etapa 3	Adopción de Medidas de Protección Inmediata a favor de la presunta víctima.	Inmediato a la admisión	Aseguramiento del entorno laboral.

Etapa	Descripción de la Actividad	Plazo Reglamentario	Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada
Etapa 4	Activación Formal de Estabilidad Laboral Reforzada (Fase Inicial): Notificación formal de blindaje contra despido sin justa causa debidamente probada (Ley 2365/2024 - D. 405/2025).	Simultáneo con Etapa 3	ACTIVACIÓN FORMAL (Denunciante y Testigos).
Etapa 5	Apertura del Procedimiento Investigativo Interno e integración de comisión instructora.	Dentro del término global	Monitoreo de garantías laborales.
Etapa 6	Práctica de Pruebas, entrevistas a testigos y diligencia de descargos de la persona denunciada.	Dentro del término global	Extensión del blindaje a testigos clave.

Etapa	Descripción de la Actividad	Plazo Reglamentario	Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada
Etapa 7	Elaboración del Informe de Conclusiones y Recomendaciones Disciplinarias.	Previo a la decisión final	Verificación de no represalias.
Etapa 8	Ratificación de Estabilidad Laboral Reforzada (Fase Trámite): Confirmación del fuero laboral frente a cualquier intento de terminación contractual durante la instrucción.	Durante la investigación	RATIFICACIÓN CONTINUA durante el proceso.
Etapa 9	Decisión Institucional Final: Emisión de acto motivado por la Dirección General con la resolución del caso y sanciones.	Máximo 20 días hábiles (Global)	Sanción o exoneración según debido proceso.

Etapa	Descripción de la Actividad	Plazo Reglamentario	Garantía de Estabilidad Laboral Reforzada
Etapa 10	Cierre, Seguimiento y Mantenimiento de Estabilidad (Fase Post-Proceso): Extensión de la protección por 6 meses posteriores a la denuncia e imposición de seguimiento a la no reiteración.	6 meses posteriores a la denuncia	MANTENIMIENTO LEGAL (6 Meses - D. 405/2025).

10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

En desarrollo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 y su Decreto reglamentario 405 de 2025:

- **Ineficacia del Despido:** La terminación del contrato de trabajo o la desvinculación efectuada dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja carecerá de todo efecto legal, salvo que exista una justa causa previa, objetiva, ajena a la denuncia y debidamente demostrada y validada legalmente.
- **Extensión a Testigos:** La protección contra represalias y desvinculación injustificada aplica de igual forma a los trabajadores que hayan comparecido como testigos en el proceso investigativo.
- **Validación Jurídica:** Dada la naturaleza sancionatoria del Decreto 405 de 2025, todo movimiento contractual o disciplinario que afecte al denunciante o testigos durante este período deberá ser avalado previamente por el área jurídica institucional.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATAS

Sin prejuzgar sobre la responsabilidad, la Dirección de Gestión Humana con autorización de la Dirección General podrá ordenar de inmediato:

- Reubicación física temporal de puestos de trabajo.
- Modificación temporal de turnos o horarios laborales.
- Asignación de trabajo en casa o modalidad remota.
- Restricción total de contacto e interacción laboral directos entre denunciante y denunciado.
- Acompañamiento y remisión prioritaria al servicio de salud psicosocial del SG-SST.

12. INVESTIGACIÓN, SANCIONES Y DEBIDO PROCESO

El procedimiento se adelantará con observancia estricta del debido proceso, presunción de inocencia, contradicción y doble instancia.

12.1 Régimen Sancionatorio

Si la investigación concluye la responsabilidad del investigado, se aplicarán las siguientes medidas según la gravedad comprobada:

- Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y capacitación obligatoria.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo sin goce de sueldo.
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa o rescisión inmediata del contrato de prestación de servicios/pasantía.
- Compulsa de copias a la Fiscalía General de la Nación u órganos de control legal cuando la conducta constituya delito.

13. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

- **Evaluación de Clima y Riesgo Psicosocial:** La Dirección de Gestión Humana medirá anualmente la efectividad de la política e indicadores de clima.
- **Capacitación Obligatoria:** Programación anual de talleres sobre prevención del acoso sexual, equidad de género y convivencia laboral.
- **Informe Anual:** Presentación de informe estadístico (preservando el

anonimato) ante la Dirección General sobre denuncias gestionadas y medidas correctivas.

14. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

14.1 De la Dirección General

Liderar la política, asignar recursos suficientes, adoptar decisiones finales sancionatorias y garantizar el cumplimiento riguroso de la normativa nacional.

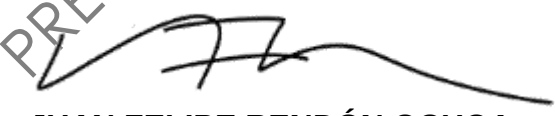
14.2 De los Directivos, Coordinadores y Líderes

Actuar preventivamente, reportar inmediatamente cualquier hecho conocido al correo **acososexual@presencia.org.co**, proteger la confidencialidad, abstenerse de promover acuerdos privados o conciliaciones forzadas, y velar por la efectividad de las medidas de estabilidad laboral.

15. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

La presente Política será publicada de forma permanente en el portal web institucional (www.presencia.org.co) y se socializará en los procesos de inducción y reinducción. Entra en vigencia a partir de su aprobación y deroga íntegramente la versión anterior (PO-17 Versión 1 de enero de 2025).

Medellín, 31 de julio de 2026.



JUAN FELIPE RENDÓN OCHOA
Director General