

 Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos	PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: HSE-PL-005
		Versión:1
		Emisión: 09/03/2025

OBJETIVO

Establecer una guía clara y accesible para prevenir, atender y dar seguimiento a casos de acoso sexual laboral en Ítaca Soluciones, protegiendo los derechos de todas las personas en el entorno laboral. Este protocolo busca asegurar un ambiente sano, libre de violencia y respetuoso, donde las denuncias puedan ser tramitadas de forma segura y sin represalias.

1. ALCANCE

Aplica a todas las personas que tengan relación directa o indirecta con la empresa, incluyendo:

- Trabajadores con contrato directo
- Contratistas
- Prestadores de servicios
- Practicantes y pasantes
- Personal en misión (temporal)
- Visitantes o cualquier persona que desarrolle actividades dentro de las instalaciones o bajo la coordinación de la empresa

2. BASE JURÍDICA

Este protocolo se construye conforme a:

- **Ley 2365 de 2024:** Establece medidas integrales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual en entornos laborales. Define la obligación del empleador de implementar un protocolo específico, garantiza el derecho a denunciar sin represalias, amplía los sujetos protegidos, exige capacitación anual y establece plazos para la atención de quejas.
- **Decreto 405 de 2025:** Reglamenta la Ley 2365 y detalla los pasos y criterios para implementar los protocolos. Establece que el Comité de Convivencia Laboral (CCL) no puede recibir, analizar ni resolver quejas por acoso sexual. Define claramente el canal confidencial, los responsables y las etapas del procedimiento, así como el papel de la Inspección del Trabajo.

También se armoniza con normas complementarias como:

- Ley 1010 de 2006 (acoso laboral)
- Ley 1581 de 2012 (protección de datos)
- Código Sustantivo del Trabajo

3. DEFINICIONES

- **Acoso sexual laboral:** Conducta no deseada de connotación sexual, física, verbal o no verbal, que tiene como propósito o efecto afectar la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo. No requiere jerarquía entre agresor y víctima. (Ley 2365/2024, art. 2)
- **Víctima:** Persona que ha sido objeto de una conducta de acoso sexual en el marco del trabajo.

 Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos	PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: HSE-PL-005
		Versión:1
		Emisión: 09/03/2025

- **Persona denunciada o presunto agresor:** Quien ha sido señalado como responsable del hecho. Se mantiene la presunción de inocencia hasta que se compruebe lo contrario.
- **Canal confidencial:** Medio definido por la empresa (correo, línea telefónica, formulario digital, verbal) para recibir quejas de acoso sexual. Debe estar gestionado por Talento Humano o profesional designado, con formación en SG-SST, derechos humanos y enfoque de género. (Decreto 405/2025, art. 10)
- **Talento Humano o responsable designado:** Encargado de garantizar la correcta gestión del proceso, con competencias técnicas, jurídicas y psicosociales.
- **Re-victimización:** Situación en la que una persona víctima de acoso sexual es sometida a prácticas institucionales que agravan su afectación emocional o física, por falta de tacto, exceso de exposiciones, lenguaje inadecuado o inacción.
- **Representante Legal:** Responsable de tomar decisiones finales y, en casos donde el presunto agresor es superior jerárquico del canal, debe remitir el caso directamente a la Inspección de Trabajo. (Ley 2365/2024, parágrafo 3, art. 11)
- **Inspección del Trabajo:** Entidad del Ministerio de Trabajo que ejerce funciones de vigilancia y control. Actúa cuando la imparcialidad del canal interno está comprometida.

4. PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS

Canales de comunicación habilitados:

- **Responsable del canal confidencial:**
- **Correo:**
- **Línea directa:**
- Comunicación verbal documentada por un delegado capacitado (según Decreto 405/2025)

Paso a paso:

1. **Recepción de queja:** La persona afectada presenta su queja a través de uno de los canales habilitados.
2. **Acuse de recibo:** El área de Talento Humano o delegado autorizado debe dar acuse de recibo en máximo 2 días hábiles.
3. **Valoración preliminar:** En máximo 5 días hábiles, se evalúa si la queja corresponde a un caso de acoso sexual y si cumple los parámetros mínimos.
4. **Inicio de investigación:** Si procede, se abre investigación interna (máximo 15 días hábiles) con garantías procesales.
5. **Decisión:** Se toman medidas disciplinarias, preventivas o remisión a Fiscalía (máximo 20 días hábiles desde la queja).

 Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos	PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: HSE-PL-005
		Versión:1
		Emisión: 09/03/2025

6. **Seguimiento:** Se realiza seguimiento por 6 meses, incluso si no se comprobó el acoso, pero hubo afectación del ambiente.
7. **Remisión externa:** Si el agresor es un superior jerárquico, se remite directamente a la Inspección del Trabajo (Ley 2365/2024, art. 11, par. 3).

5. ETAPAS Y TIEMPOS DEL PROCESO

Etapa	Actividad	Responsable	Plazo	Aplica cuando...	No aplica cuando...
Recepción	Se recibe formalmente la queja por canal definido.	RRHH delegado	Inmediata	Hay denuncia con indicios de acoso sexual.	No hay vínculo con acoso o es queja general (se deriva al CCL).
Acuse de recibo	Confirmación escrita sin emitir juicios.	RRHH	2 días hábiles	Denuncia clara, identificable.	Denuncia anónima o sin información.
Valoración preliminar	Verificar si los hechos configuran acoso sexual.	RRHH Jurídico +	5 días hábiles	Conductas tienen connotación sexual, repetitiva o violenta.	Se trata de otro tipo de conflicto.
Investigación	Recopilar pruebas, testimonios y evidencia.	Comité técnico designado	15 días hábiles	Se confirma que hay elementos válidos.	No hay sustento o los hechos son falsos.
Decisión y cierre	Se toman medidas disciplinarias, preventivas o traslado a Fiscalía.	Gerencia	20 días hábiles desde la queja	Se confirman los hechos.	No se evidencia acoso o no hay prueba.
Seguimiento	Verificar que no haya represalias ni deterioro del entorno.	SST / RRHH	Hasta 6 meses	Hubo impacto o deterioro laboral.	Caso infundado, sin impacto.

6. TIPOS DE DENUNCIA Y TRATAMIENTO SEGÚN SU SUFICIENCIA

A. Denuncia completa

Criterios mínimos: La queja identifica claramente a la víctima y al presunto agresor, describe los

 Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos	PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: HSE-PL-005
		Versión:1
		Emisión: 09/03/2025

hechos con connotación sexual no deseada, incluye tiempo y lugar aproximado de ocurrencia, e incorpora algún tipo de prueba, testimonio o indicio verificable.

Actuación recomendada: Se debe dar curso inmediato al procedimiento formal conforme a los plazos establecidos por la Ley 2365/2024: acuse de recibo (≤ 2 días hábiles), valoración preliminar (≤ 5 días), investigación interna (≤ 15 días) y decisión final (≤ 20 días desde la recepción).

B. Denuncia incompleta, pero con persona denunciante identificable

Criterios mínimos: Carece de uno o más elementos (tiempo, lugar, pruebas), pero permite contactar directamente a quien presenta la queja.

Actuación recomendada: Se debe dar acuse de recibo y solicitar **una única ampliación** mediante correo o entrevista privada. Si no se recibe respuesta en un plazo razonable (recomendado: 3 días hábiles), o si la información sigue siendo insuficiente, el caso se archiva mediante acta motivada. Se debe dejar constancia del intento de ampliación.

C. Denuncia anónima e insuficiente

Criterios mínimos: No identifica a la víctima ni al agresor, no contiene hechos claros ni pruebas que permitan iniciar una investigación.

Actuación recomendada: Se recomienda realizar una **verificación discreta del entorno**, entrevistas confidenciales o revisión de cámaras, si aplica. Si no se obtienen elementos que permitan avanzar, el caso se archiva mediante acta de cierre, señalando la imposibilidad de acción por falta de datos verificables. Se debe dejar evidencia de esta revisión.

7. GARANTÍAS DEL PROCESO

- **Confidencialidad:** Toda denuncia debe ser tratada con reserva, protegiendo la identidad de las partes.
- **Debido proceso:** Garantía del derecho a ser oído, presentar pruebas y recibir una decisión motivada.
- **No represalias:** Se prohíbe cualquier forma de retaliación contra quien interponga una queja. Durante al menos seis (6) meses tras la denuncia no podrá haber despido, traslados, o sanciones relacionadas con el hecho denunciado. (Ley 2365/2024, art. 11)
- **Apoyo psicosocial y jurídico:** El empleador debe ofrecer asistencia profesional, directamente o mediante su ARL. (Decreto 405/2025)
- **Registro y seguimiento:** Todo caso debe quedar documentado en el SG-SST. Si no se presentan denuncias, se debe dejar constancia mensual del estado del canal confidencial.



Firma representante legal



Firma responsable de SG-SST

 Consejo Profesional de Ingeniería de Petróleos	PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	Código: HSE-PL-005
		Versión:1
		Emisión: 09/03/2025

Versión	Fecha	Cambio Realizado	Realizó	Aprobó
1	14/05/2026	Elaboración de protocolo	Ítaca soluciones sas	Gerencia