

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la prevención, atención, protección y seguimiento frente a presuntos casos de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia, discriminación y conductas de naturaleza sexual no consentidas.

El presente protocolo busca garantizar una atención oportuna, confidencial, imparcial, diligente y libre de revictimización, con enfoque de género, diferencial y de derechos humanos, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

2. ALCANCE

El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral aplica a todas las personas vinculadas o relacionadas con HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A., en el desarrollo de actividades laborales, independientemente del tipo de vinculación, cargo, modalidad de trabajo, nivel jerárquico o lugar donde se desarrollen las actividades.

El protocolo comprende:

- Trabajadores directos de HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A., independientemente de su cargo, área o modalidad de trabajo.
- Trabajadores en misión, durante el desarrollo de las actividades asignadas por HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. en las empresas usuarias, así como durante desplazamientos, reuniones, capacitaciones, actividades laborales y demás situaciones relacionadas con su vinculación laboral.
- Aprendices y practicantes, durante el desarrollo de sus actividades de formación y laborales.
- Contratistas y subcontratistas, cuando las conductas reportadas tengan relación con las actividades o espacios vinculados con HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A.
- Trabajadores, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas a las empresas usuarias, cuando las conductas reportadas involucren a trabajadores en misión o tengan relación con la prestación del servicio.
- Visitantes y terceros que interactúen con trabajadores de HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. en el desarrollo de actividades laborales.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

El presente protocolo aplica a conductas que puedan presentarse de manera presencial, verbal, escrita, física o mediante medios tecnológicos y de comunicación, incluyendo correo electrónico, llamadas telefónicas, WhatsApp, redes sociales, plataformas digitales u otros medios utilizados en el contexto laboral.

Su aplicación comprende situaciones que ocurran:

- En las instalaciones de HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A.
- En las instalaciones de las empresas usuarias.
- En los lugares donde los trabajadores en misión desarrollen las actividades asignadas.
- Durante desplazamientos, reuniones, capacitaciones, eventos, actividades de integración o cualquier otra actividad relacionada con el trabajo.
- En espacios virtuales o mediante herramientas tecnológicas utilizadas con ocasión de la relación laboral.
- Fuera de las instalaciones o de la jornada laboral, cuando los hechos tengan relación o conexión con la actividad laboral o con la relación de trabajo.

En el caso de los trabajadores en misión, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. garantizará la recepción y atención de los reportes o quejas, aun cuando los hechos hayan ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria o involucren a trabajadores, contratistas, superiores, proveedores u otras personas vinculadas a esta.

Cuando la persona señalada como presunta responsable pertenezca a una empresa usuaria, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. activará las medidas de protección que correspondan dentro de su ámbito de competencia y coordinará con la empresa usuaria las actuaciones necesarias, de acuerdo con las responsabilidades de cada parte.

3. DEFINICIONES

- **Acoso sexual laboral:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, no verbal o física, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que condicione beneficios o estabilidad laboral a la aceptación de dichas conductas. Puede manifestarse de manera única o reiterada, presencial o virtual, y en cualquier contexto derivado de la relación laboral.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

- **Consentimiento:** Manifestación libre, voluntaria e informada de aceptación frente a un comportamiento de naturaleza sexual. No existe consentimiento cuando la conducta se realiza bajo intimidación, amenaza, presión jerárquica o aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o subordinación.
- **Ambiente laboral hostil por acoso sexual:** Situación en la cual una persona percibe que su entorno de trabajo se ha tornado intimidante, humillante o degradante debido a la presencia de comentarios, insinuaciones, gestos o comportamientos de índole sexual no consentidos.
- **Violencia sexual en el ámbito laboral:** Toda acción o conducta que implique agresión o abuso sexual dentro o fuera del lugar de trabajo, cometida por motivo o con ocasión de la relación laboral, contractual o de formación.
- **Conducta de connotación sexual:** Actos, palabras, gestos, mensajes, miradas, insinuaciones, proposiciones, tocamientos o cualquier otra manifestación con contenido sexual o sexista, que resulten ofensivas, no deseadas o inapropiadas para la persona receptora.
- **Víctima de acoso sexual laboral:** Trabajadora o trabajador, contratista o persona vinculada al entorno laboral que haya experimentado directa o indirectamente conductas de acoso sexual en el marco de su actividad laboral.
- **Persona denunciada o presunto agresor:** Persona señalada como presunta autora o responsable de conductas de acoso sexual laboral. Goza del principio de presunción de inocencia mientras se desarrolla el proceso de investigación o verificación de los hechos.
- **Confidencialidad:** Obligación institucional de garantizar la reserva estricta y acceso restringido a quienes deban intervenir en la atención, investigación, ejercicio del derecho de defensa, cumplimiento de obligaciones legales o actuación de autoridades competentes
- **No revictimización:** Principio orientado a asegurar que la víctima no sufra nuevas afectaciones durante el proceso de denuncia, atención o investigación, evitando exponerla innecesariamente o someterla a juicios de valor.
- **Debida diligencia:** Deber de la empresa de actuar de manera inmediata, imparcial y efectiva ante cualquier denuncia o indicio de acoso sexual laboral, garantizando la protección, atención y acceso a la justicia para las personas involucradas.
- **Canales de atención:** Medios institucionales y externos a través de los cuales se brinda orientación, acompañamiento y recepción de denuncias frente a hechos de acoso sexual laboral, garantizando confidencialidad, oportunidad y enfoque de género.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

4. NORMATIVIDAD

El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral de HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables a la prevención, atención, protección y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Para su implementación se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones:

4.1 Constitución Política de Colombia: Artículos 1, 13, 43 y 53, relacionados con la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la protección de la mujer y las garantías mínimas en materia laboral. Estas disposiciones constituyen el fundamento para promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, dignos y libres de violencia y discriminación.

4.2 Ley 9 de 1979: Establece disposiciones relacionadas con la protección de la salud de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores frente a la prevención y protección de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

4.3 Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Sus disposiciones serán consideradas en aquello que resulte aplicable, teniendo en cuenta que el acoso sexual cuenta con regulación específica mediante la Ley 2365 de 2024.

4.4 Ley 1257 de 2008: Establece disposiciones para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, así como medidas para garantizar el derecho a una vida libre de violencia. Sus disposiciones sirven de fundamento para las acciones de prevención, atención y protección frente a las violencias basadas en género en el ámbito laboral.

4.5 Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Para efectos del presente protocolo, se tendrá en cuenta lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la identificación y gestión de los factores de riesgo y la promoción de condiciones de trabajo que protejan la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

4.6 Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se establecen disposiciones para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. Esta constituye la principal norma de referencia del presente protocolo y establece, entre otros aspectos:

- Medidas de prevención del acoso sexual.
- Derechos de las víctimas.
- Mecanismos para la presentación de quejas.
- Medidas de protección y atención.
- Garantías de confidencialidad.
- Prevención de la revictimización.
- Garantías frente a posibles represalias.
- Obligaciones de los empleadores.
- Seguimiento y reporte de información relacionada con los casos.

La presentación de una queja ante HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. podrá realizarse mediante mecanismos electrónicos, físicos o verbales, sin que la utilización de un canal interno constituya un requisito previo para acudir ante las autoridades competentes.

4.7 Resolución 3461 de 2025: Establece disposiciones relacionadas con la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral y las responsabilidades de empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales frente a la prevención y atención del acoso laboral.

Para efectos del presente protocolo, se establece expresamente que el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer casos de acoso sexual, debido a que estas conductas no son conciliables.

Los presuntos casos de acoso sexual serán atendidos mediante la ruta y las instancias definidas en el presente protocolo, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la no revictimización y las medidas de protección correspondientes.

4.8 Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. En su artículo 18 establece medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, incluyendo la obligación de implementar acciones de prevención y atención mediante protocolos, herramientas y mecanismos frente a las violencias basadas en género y el acoso sexual.

4.9 Decreto 720 de 2026: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte, 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

4.10 Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT: aprobado mediante la Ley 2528 de 2025, se incorpora como referente internacional e interpretativo en materia de prevención de violencia y acoso en el mundo del trabajo, sin perjuicio de su entrada en vigor para Colombia una vez se perfeccione el vínculo internacional correspondiente

4.11 Normatividad complementaria: El presente protocolo se aplicará igualmente de conformidad con las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten aplicables a la prevención, atención y protección frente al acoso sexual, violencia basada en género, discriminación, seguridad y salud en el trabajo y protección de los derechos de los trabajadores, así como aquellas que modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten las normas anteriormente señaladas.

Parágrafo: HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. realizará la revisión y actualización del presente protocolo cuando se produzcan cambios en la normatividad aplicable o cuando se identifiquen necesidades de mejora derivadas de su implementación.

5 MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el ámbito laboral puede presentarse de diferentes formas y mediante distintos medios. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, comprende actos de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que pueden presentarse una o varias veces y darse en relaciones de poder verticales u horizontales.

Para efectos preventivos y de atención, las conductas pueden manifestarse, entre otras, de las siguientes maneras:

Acoso sexual verbal: Conductas de naturaleza o connotación sexual expresadas mediante palabras, comentarios, conversaciones o insinuaciones no deseadas, tales como:

- Comentarios sobre el cuerpo, apariencia física o vida sexual de una persona.
- Insinuaciones o comentarios de carácter sexual no solicitados.
- Propositiones o invitaciones de naturaleza sexual no deseadas.
- Preguntas invasivas sobre la vida íntima o sexual.
- Comentarios, bromas o expresiones sexualizadas que resulten ofensivas o incómodas.
- Presiones o insinuaciones relacionadas con favores sexuales.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

Acoso sexual no verbal o gestual: Conductas realizadas mediante gestos, miradas, expresiones o comportamientos de naturaleza sexual no deseados, entre ellas:

- Miradas o gestos de contenido sexual dirigidos de manera insistente o intimidante.
- Exhibición de comportamientos o expresiones sexualizadas.
- Señales o insinuaciones corporales de contenido sexual.
- Conductas que generen un ambiente intimidante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual físico: Conductas que impliquen contacto físico de naturaleza sexual no deseado, incluyendo, entre otras:

- Tocamientos no consentidos.
- Acercamientos físicos invasivos.
- Abrazos, besos u otros contactos físicos no deseados.
- Cualquier contacto corporal de naturaleza sexual realizado sin consentimiento.

Acoso sexual mediante medios tecnológicos o digitales: Conductas de naturaleza sexual realizadas utilizando medios tecnológicos o de comunicación relacionados con el contexto laboral, tales como:

- Mensajes de contenido sexual no solicitados.
- Envío de imágenes, fotografías, videos o audios de contenido sexual no solicitados.
- Insinuaciones o propuestas sexuales realizadas mediante correo electrónico, WhatsApp, llamadas, redes sociales o plataformas digitales.
- Comunicaciones insistentes de naturaleza sexual después de que la persona haya manifestado su negativa o incomodidad.
- Uso de herramientas tecnológicas para hostigar, perseguir o intimidar a una persona con contenido sexual.

Acoso sexual asociado a relaciones de poder: Puede presentarse cuando una persona utiliza su posición laboral, jerárquica, social o económica para realizar conductas de naturaleza sexual o condicionar decisiones relacionadas con el trabajo. Puede incluir, entre otras situaciones:

- Condicionar beneficios laborales, oportunidades, permisos, horarios, ascensos o continuidad laboral a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.
- Amenazar con consecuencias laborales ante el rechazo de una propuesta o conducta sexual.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

- Utilizar una posición de autoridad para ejercer presión, hostigamiento o asedio de naturaleza sexual.

La Ley 2365 reconoce que estas conductas pueden presentarse mediante relaciones de poder verticales u horizontales.

Acoso sexual relacionado con el entorno laboral Las conductas de acoso sexual no se limitan al lugar físico de trabajo. La Ley 2365 contempla el contexto laboral en diferentes espacios y situaciones, incluyendo lugares de trabajo, espacios físicos o digitales, desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación, comunicaciones relacionadas con el trabajo y determinadas situaciones de traslado o alojamiento vinculadas con la actividad laboral.

Por lo anterior, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. deberá considerar los hechos reportados de acuerdo con su conexión con el contexto laboral, independientemente del medio o lugar en que se hayan presentado.

Acoso sexual de carácter horizontal o vertical El acoso sexual puede presentarse:

- Vertical: cuando existe una relación de autoridad o subordinación entre las personas involucradas.
- Horizontal: cuando las personas involucradas se encuentran en un nivel jerárquico similar o no existe una relación directa de subordinación.

6 PRINCIPIOS

HUMANOS garantizará la atención de los casos bajo los siguientes principios:

- Dignidad humana.
- Confidencialidad y reserva.
- Debido proceso.
- Presunción de inocencia.
- No revictimización.
- No discriminación.
- Enfoque de género.
- Enfoque diferencial e interseccional.
- Imparcialidad.
- Debida diligencia.
- Celeridad.
- Buena fe.
- Protección frente a represalias.
- Derecho a la no confrontación.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

7 PREVENCIÓN

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. desarrollará acciones de prevención orientadas a promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso sexual.

Para ello podrá implementar:

- Sensibilizaciones sobre respeto, dignidad, igualdad y prevención de las violencias.
- Capacitaciones dirigidas a trabajadores, líderes y responsables de equipos.
- Divulgación de los derechos y mecanismos de atención.
- Socialización del presente protocolo durante los procesos de inducción y reinducción.
- Campañas sobre prevención del acoso sexual y violencia basada en género.
- Promoción de relaciones laborales basadas en el respeto.
- Orientación a las empresas usuarias sobre la prevención y atención de situaciones que involucren trabajadores en misión.
- Identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial relacionados con violencia, discriminación, acoso y conflictos en el entorno laboral.
- Seguimiento a las condiciones de los ambientes laborales donde se hayan identificado factores de riesgo.

Cuando se presente un presunto caso, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. podrá implementar acciones pedagógicas o preventivas dirigidas al entorno laboral correspondiente, sin revelar la identidad de las personas involucradas ni información que permita identificarlas.

Estas acciones no reemplazarán las medidas individuales de protección que sean necesarias.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

8 CANALES DE RECEPCIÓN DE QUEJAS O DENUNCIAS POR PRESUNTO ACOSO O VIOLENCIA SEXUAL

Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso sexual relacionado con el contexto laboral podrá presentar la queja ante HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. mediante mecanismos electrónicos, físicos o verbales.

La utilización de los canales internos de HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. no constituye requisito previo para acudir ante la Fiscalía General de la Nación o las demás autoridades competentes.

8.1 Canal electrónico

reportes.acososexual@humanossa.com

Este canal estará destinado a la recepción de reportes y quejas relacionados con presuntos casos de acoso sexual.

8.2 Canal físico

La persona podrá presentar la información de manera escrita ante:

Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Sede principal de HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A., ubicada en **Calle 55 No. 14-83, Bogotá**, o en la dirección vigente que corresponda.

8.3 Canal verbal

La situación podrá ser comunicada verbalmente al:

8.3.1 Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.3.2 Ejecutiva de Cuenta correspondiente.

8.3.3 Ejecutivo(a) Inhouse, cuando aplique.

8.3.4 Responsable de Gestión Humana.

8.3.5 Cuando una persona reciba verbalmente un reporte, deberá documentar la información suministrada y activar de manera confidencial la ruta correspondiente.

La persona afectada no deberá repetir innecesariamente los hechos ante diferentes funcionarios.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

9 RECEPCIÓN Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA

Una vez HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. reciba una queja o reporte:

1. Se registrará la recepción de manera confidencial.
2. Se identificará si existen situaciones que requieran medidas de protección inmediatas.
3. Se brindará orientación a la persona afectada sobre sus derechos y las alternativas disponibles.
4. Se activarán las medidas de protección que correspondan.
5. Se orientará sobre los mecanismos de atención en salud física y mental.
6. Se informará sobre la posibilidad de acudir directamente a las autoridades competentes.
7. Se determinará la instancia responsable de continuar la ruta interna.
8. Se realizará seguimiento a las medidas adoptadas.

No se exigirá a la persona afectada confrontar al presunto responsable.

Cuando el reporte sea realizado por un tercero, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. deberá valorar la información recibida y determinar las actuaciones preventivas y de protección que correspondan.

10 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. adoptará las medidas necesarias para prevenir nuevas afectaciones y proteger a las personas involucradas, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso.

Entre las medidas que podrán adoptarse se encuentran:

- Orientación y atención emocional y psicológica mediante la ARL AXA COLPATRIA (En Bogotá **(601) 756 4012** o a nivel nacional al **300 913 4125**).
- Solicitud de traslado de área, cuando resulte necesario y procedente.
- Implementación del teletrabajo, cuando las condiciones lo permitan.
- Evitar actividades que impliquen interacción entre la persona afectada y la persona señalada.
- Modificación temporal de determinadas condiciones de trabajo cuando resulte necesario para la protección.
- Garantía de confidencialidad.
- Garantía de no confrontación

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

- Orientación para acceder a servicios de salud.
- Otras medidas razonables y proporcionales que permitan prevenir nuevas situaciones de riesgo.
- Las medidas de protección se adoptarán atendiendo las circunstancias particulares del caso y los términos establecidos en la legislación vigente.
- Las medidas preventivas que se adopten respecto de la persona señalada no constituyen sanción ni implican una determinación anticipada de responsabilidad.

11 GARANTÍA DE NO REPRESALIAS

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. prohíbe cualquier acto de represalia, retaliación, intimidación, amenaza, discriminación, hostigamiento o afectación laboral en contra de:

- La persona que presenta la queja o denuncia.
- La presunta víctima.
- Las personas que actúen como testigos.
- Las personas que suministren información relacionada con los hechos.
- Las personas que participen en las actuaciones de prevención, atención, investigación o seguimiento del caso.

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. garantizará la protección de las víctimas y de las personas que conozcan o participen en el trámite de los hechos frente a eventuales retaliaciones derivadas de la presentación de una queja o denuncia por acoso sexual.

De manera particular, la víctima denunciante contará con la garantía de estabilidad establecida en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. En consecuencia, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, estará sujeta a las condiciones, excepciones y efectos establecidos en la normativa vigente.

Esta garantía también se extenderá a quienes actúen como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

La garantía de no represalias no limita la facultad del empleador para adoptar decisiones laborales o disciplinarias que correspondan, siempre que estas se encuentren debidamente sustentadas, sean ajenas a la presentación de la queja o denuncia y se ajusten al debido proceso y a las excepciones establecidas legalmente.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

Cualquier situación que pueda constituir una represalia deberá ser informada y será objeto de la atención y seguimiento correspondiente, garantizando la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso de las personas involucradas.

12 VALORACIÓN Y TRÁMITE INTERNO

La gestión del presunto caso estará a cargo de la instancia que HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. haya designado para tal efecto, con participación de gerencia y/o Seguridad y Salud en el Trabajo, y asesoría jurídica cuando resulte necesario.

La función de las personas que reciban inicialmente la queja será recibir, orientar y activar la ruta, y no determinar por sí mismas la existencia del acoso sexual.

Las Ejecutivas de Cuenta y el personal Inhouse podrán recibir y activar los reportes de trabajadores en misión. La sola recepción o activación de la ruta no les atribuye competencia para determinar la existencia de acoso sexual. Su eventual participación como autoridad disciplinaria se regirá por el Reglamento Interno de Trabajo y el Procedimiento Disciplinario de HUMANOS, debiendo abstenerse de intervenir en la decisión cuando hayan actuado como denunciantes, testigos, tengan interés directo, exista conflicto de interés o se configure cualquier circunstancia que pueda afectar su imparcialidad.

Cuando corresponda, el caso será remitido a la instancia competente para adelantar las actuaciones disciplinarias, garantizando:

- Debido proceso.
- Derecho de defensa.
- Presunción de inocencia.
- Imparcialidad.
- Confidencialidad.
- Derecho de contradicción.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

13 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer, tramitar o conciliar casos de acoso sexual, teniendo en cuenta que estas conductas no son conciliables. Los casos de presunto acoso sexual serán gestionados mediante la ruta establecida en este protocolo y por las instancias designadas por HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A.

Cuando una queja recibida por el Comité de Convivencia Laboral corresponda a un presunto caso de acoso sexual, deberá orientarse a la persona sobre la ruta establecida para este tipo de situaciones y trasladarse la información a la instancia competente, garantizando la reserva y evitando la revictimización.

14 CASOS RELACIONADOS CON EMPRESAS USUARIAS

Cuando un trabajador en misión informe un presunto caso ocurrido en una empresa usuaria, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. recibirá directamente el reporte y activará la ruta de atención que corresponda, de acuerdo con la naturaleza de los hechos.

En estos casos, HUMANOS:

- Garantizará la atención y protección del trabajador en misión.
- Evaluará las medidas de prevención y protección que pueda adoptar dentro de sus competencias.
- Coordinará las actuaciones necesarias con la empresa usuaria, respetando las competencias de cada organización.
- Solicitará la colaboración de la empresa usuaria cuando sea necesaria para la atención y gestión de la situación.
- Realizará seguimiento a las medidas adoptadas.
- Mantendrá comunicación con el trabajador en misión durante el desarrollo de la actuación.
- Garantizará la confidencialidad, reserva, debida diligencia y no revictimización

Cuando el presunto responsable pertenezca a la empresa usuaria, HUMANOS brindará protección y acompañamiento al trabajador en misión y coordinará con la empresa usuaria las actuaciones que correspondan, de acuerdo con las competencias y responsabilidades de cada organización.

Cuando el presunto responsable sea un trabajador de HUMANOS, se activará la ruta o procedimiento interno que corresponda según la naturaleza de los hechos, garantizando el debido proceso, la confidencialidad, la protección de las personas involucradas y las medidas de prevención y protección que resulten necesarias.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

15 REMISIÓN Y ORIENTACIÓN ANTE AUTORIDADES COMPETENTES

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. informará a la persona afectada sobre su derecho a acudir directamente ante las autoridades competentes y brindará orientación sobre las rutas externas de atención disponibles, de acuerdo con la naturaleza de los hechos.

Cuando los hechos puedan constituir una conducta que revista carácter penal, se orientará a la persona afectada sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación o la autoridad competente para presentar la correspondiente denuncia.

La presentación de una queja ante HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. no impide, limita ni condiciona el derecho de la persona afectada, los testigos o quienes tengan conocimiento de los hechos a acudir directamente ante las autoridades competentes, ni constituye un requisito previo para hacerlo.

Cuando corresponda, podrá acudirse ante el Ministerio del Trabajo, las autoridades judiciales o administrativas competentes, de acuerdo con la naturaleza de los hechos y las competencias de cada entidad.

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. garantizará, dentro del ámbito de sus competencias, la confidencialidad de la información, la no revictimización y la protección frente a posibles represalias, de conformidad con la normativa vigente.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

16 RECURSOS DE ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. orientará a las personas afectadas y a los testigos hacia los recursos de atención disponibles, de acuerdo con sus necesidades y circunstancias, garantizando un trato digno, respetuoso, confidencial y libre de revictimización.

La orientación podrá incluir información sobre las rutas internas de atención y los mecanismos establecidos por la empresa, así como sobre las entidades competentes para recibir atención psicológica, médica, social, administrativa o judicial, cuando corresponda.

En todos los casos se garantizará la confidencialidad, el respeto, la no discriminación y la protección frente a posibles represalias, de acuerdo con la normativa vigente.

CANAL DE ATENCION	NUMERO DE CONTACTO	
Líneas de Emergencias Nacional Línea de emergencia	Línea 123	
Fiscalía General de la Nación.	Línea 122	
Alta Consejería para la Equidad de la Mujer.	Línea 155	
Ministerio del Trabajo	018000112518	3 77 99 99. Opción 2.
URI: Unidades de Reacción Inmediata.		
S.A.U: Salas de Atención a Usuarios	línea 143	(601) 426 1111
Línea Púrpura	018000112137	3007551846 (WhatsApp)
CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual a nivel nacional.	Línea 141	018000 91 80 80

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

17 SANCIONES Y ACTUACIONES DISCIPLINARIAS

Cuando, luego de las actuaciones correspondientes y con respeto del debido proceso, se determine responsabilidad por conductas constitutivas de acoso sexual, se aplicarán las medidas disciplinarias o contractuales establecidas en:

- La legislación vigente.
- El Reglamento Interno de Trabajo.
- El contrato de trabajo.
- Los procedimientos disciplinarios internos.
- Las demás disposiciones aplicables.

Las medidas deberán guardar relación con la gravedad de la conducta y respetar el debido proceso, derecho de defensa y demás garantías legales.

Cuando la persona señalada pertenezca a una empresa usuaria, HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. coordinará con dicha empresa las actuaciones que correspondan dentro del ámbito de competencia de cada organización.

18 RESPONSABILIDADES

Representante Legal / Alta Dirección

- Aprobar el presente protocolo.
- Garantizar los recursos necesarios para su implementación.
- Promover ambientes laborales libres de violencia y acoso.
- Garantizar la adopción de las medidas correspondientes.
- Promover una cultura de respeto y prevención.

Gestión Humana

- Coordinar la ruta interna de atención.
- Garantizar el trámite correspondiente.
- Coordinar las actuaciones laborales y disciplinarias cuando sean procedentes.
- Garantizar la confidencialidad de la información.
- Coordinar con las demás áreas involucradas.

Área de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Recibir y activar la ruta cuando corresponda.
- Coordinar las medidas preventivas y de protección dentro de su competencia.
- Orientar sobre los mecanismos de atención a través de la ARL.
- Realizar seguimiento desde el ámbito de sus competencias.
- Promover acciones preventivas y de sensibilización.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

Ejecutivas de Cuenta y personal Inhouse

- Recibir los reportes de trabajadores en misión.
- Activar inmediatamente la ruta.
- Garantizar la reserva de la información.
- Evitar la confrontación entre las partes.
- Coordinar con HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. las actuaciones necesarias.
- Realizar seguimiento a la situación del trabajador en misión.

Trabajadores

- Respetar la dignidad y los derechos de sus compañeros.
- Abstenerse de realizar conductas de acoso sexual.
- Participar en las actividades de prevención y capacitación.
- Informar situaciones de riesgo o vulneración cuando tengan conocimiento de ellas.

Empresas usuarias

Las empresas usuarias deberán colaborar con HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. en la implementación de las medidas de protección y en la atención de situaciones que involucren trabajadores en misión, de acuerdo con las competencias y responsabilidades de cada organización.

19 REGISTRO, SEGUIMIENTO Y CIERRE

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. llevará un registro confidencial de las quejas recibidas, actuaciones realizadas, medidas adoptadas y seguimiento efectuado.

El registro deberá garantizar la protección de los datos personales y la reserva de la información.

El seguimiento podrá incluir:

- Verificación de la implementación de las medidas de protección.
- Seguimiento a las condiciones laborales de la persona afectada.
- Identificación de posibles represalias.
- Verificación de la necesidad de mantener, modificar o retirar medidas.
- Seguimiento a las acciones preventivas implementadas.
- Registro del cierre administrativo de la actuación, cuando corresponda.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

El cierre del registro interno no impedirá que la persona afectada ejerza sus derechos ante las autoridades competentes.

20 REPORTE Y SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO

HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. llevará un registro de las quejas relacionadas con presuntos casos de acoso sexual en el contexto laboral y realizará el seguimiento correspondiente, garantizando la confidencialidad, protección de datos personales y anonimización de la información.

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la empresa publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas, cuando corresponda, a través de los canales físicos y/o electrónicos disponibles.

La información objeto de publicación será anonimizada, de manera que no permita identificar directa o indirectamente a las personas involucradas, garantizando la intimidad, confidencialidad y el debido proceso.

Asimismo, las quejas tramitadas y las sanciones impuestas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE, dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, de acuerdo con las disposiciones y mecanismos establecidos para tal fin.

El seguimiento estadístico podrá contemplar, entre otros, los siguientes datos:

- Número de quejas recibidas.
- Número de quejas tramitadas.
- Número de casos en los que se adoptaron medidas de protección.
- Número de sanciones impuestas, cuando corresponda.
- Acciones preventivas y pedagógicas implementadas.

La información estadística será utilizada exclusivamente para fines de seguimiento, prevención, mejora de las medidas implementadas y cumplimiento de las obligaciones legales, garantizando en todo momento la reserva, confidencialidad y protección de los datos personales de las personas involucradas

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

21 DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

El presente protocolo será divulgado a través de los mecanismos disponibles en HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A., incluyendo:

- Inducciones y reinducciones.
- Capacitaciones.
- Correo electrónico institucional.
- Carteleras.
- Comunicaciones internas.
- Reuniones de trabajo.
- Otros medios de comunicación disponibles.

La divulgación deberá incluir información clara sobre los canales para presentar quejas o reportes, los derechos de las personas afectadas y las medidas de protección disponibles.

Para los trabajadores en misión, la información será igualmente divulgada a través de los mecanismos de comunicación establecidos por HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. y, cuando corresponda, mediante coordinación con las empresas usuarias.

22 VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación por HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A.

- Será revisado y actualizado cuando:
- Se presenten cambios en la legislación aplicable.
- Se modifiquen los procesos internos.
- Se identifiquen oportunidades de mejora.
- Se presenten situaciones que evidencien la necesidad de ajustar la ruta.
- La autoridad competente emita nuevas disposiciones.

HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A. garantizará la divulgación de las modificaciones que se realicen al presente protocolo.

	HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES S.A PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL	CÓDIGO: MAN-SST-004
		FECHA agosto 2026
		Versión: 3

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	RAZON DEL CAMBIO	FECHA VIGENCIA
1	Creación del documento.	Septiembre 2025
2	Verificado, aprobado	Febrero 2026
3	Actualización integral del protocolo conforme a la normatividad vigente y fortalecimiento de la ruta de prevención y atención del acoso sexual.	Agosto 2026