












POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. OBJETIVO






Establecer lineamientos y mecanismos para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el entorno laboral de IT CERTIFICA S.A.S., garantizando la preservación de los derechos de las víctimas y el respeto por la diversidad, con la aplicación de sanciones correspondientes para su detención y el cumplimiento de la normatividad vigente.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica a todas las personas vinculadas directa o indirectamente con IT CERTIFICA S.A.S, incluyendo:

-  Personal Administrativo
-  Personal Técnico
-  Mujeres
-  Hombres
-  Contratistas
-  Personal LGBTIQ+
-  Personas con discapacidad
-  personas pertenecientes a grupos étnicos
-  Aprendices

3. NORMATIVA

-  **Ley 2365 de 2024.** *Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.*
-  **Ley 1719 de 2014.** *Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.*
-  **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.*
-  **Ley 1257 de 2008.** *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal.*
-  **Decreto 1710 de 2020.** *Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de*








gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación

4. DEFINICIONES EN CUANTO AL ACOSO SEXUAL

Se adopta el texto del artículo 2° de la Ley 2365 de 2024 y se aplica a la presente política:




Definición de acoso sexual: 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

Adicionalmente se mencionan otras definiciones en cuanto al acoso sexual para comprender correctamente la presente política:

-  **Connotación sexual:** Se refiere a la implicación o el significado que una palabra, frase o acción tiene relacionada con la sexualidad, a menudo de manera implícita o indirecta. Esto puede ir desde el uso de lenguaje con doble sentido, hasta acciones físicas que sugieren o se relacionan con la sexualidad.
-  **Hostigamiento:** Es una forma de acoso laboral que se caracteriza por comportamientos persistentes y no deseados hacia una persona en el entorno de trabajo, con el fin de intimidar, molestar o perturbar su desempeño laboral.
-  **Modalidades activas de acoso sexual:** Se manifiesta a través de acciones y comportamientos verbales, no verbales, físicos y virtuales con contenido sexual, que buscan hostigar, humillar, asediar, ofender o perseguir a la víctima. Estos comportamientos pueden incluir tocamientos, comentarios, miradas o gestos con connotación sexual, así como la exhibición de material pornográfico o la propagación de rumores sexuales.
-  **Modalidades pasivas de acoso sexual:** También conocido como acoso no verbal, se refiere a las conductas que no implican palabras pero que, sin embargo, tienen una connotación sexual y son no deseadas por la persona que las recibe. Ejemplos incluyen mirar de forma insistente, silbidos insinuantes, gestos de cortejo no deseados o burlas con doble sentido.
-  **Persecución:** Se refiere a un comportamiento repetido y no deseado que tiene una connotación sexual, causando malestar, miedo o intimidación a la persona afectada.

5. PRINCIPIOS

La presente política aplica e implementa los principios corporativos del Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS como lo son:

-  **Respeto:** Trato amable y cortésmente a las personas que me rodean, entendiendo, argumentando y, cuando se requiere, aceptando la diferencia de criterios y conceptos de los clientes, proveedores y compañeros de trabajo.
-  **Responsabilidad:** Soy responsable de mis labores, actividades, acciones y decisiones entendiendo y asumiendo las consecuencias positivas o negativas de mis actos.
-  **Honestidad:** Realizo las labores con objetividad, obrando coherentemente de acuerdo a mis principios éticos y morales y a los principios y valores del Organismo.



La presente política adapta los siguientes principios de la constitución política:

- ✔ **Estado Social de Derecho:** Se define como un Estado social de derecho, lo que significa que la Constitución es la norma suprema y que el Estado tiene la obligación de proteger los derechos y libertades de los ciudadanos, así como de promover el bienestar social.
- ✔ **Soberanía Popular:** El poder reside en el pueblo, quien lo ejerce a través de sus representantes y órganos de gobierno.
- ✔ **Democracia:** Se establece un sistema democrático representativo, participativo y pluralista, donde los ciudadanos eligen a sus gobernantes.
- ✔ **Separación de Poderes:** El poder se divide en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, para evitar el abuso de poder y garantizar un equilibrio en el gobierno.
- ✔ **Dignidad Humana:** El respeto a la dignidad humana es un valor fundamental y guía la interpretación y aplicación de la Constitución, garantizando los derechos fundamentales de las personas.
- ✔ **Supremacía Constitucional:** La Constitución es la norma suprema y no puede ser modificada por leyes ordinarias.
- ✔ **Laicidad:** El Estado es laico y garantiza la libertad de conciencia y la separación entre las iglesias y el Estado.
- ✔ **Autonomía de las Entidades Territoriales:** Las entidades territoriales tienen autonomía en la gestión de sus propios asuntos.
- ✔ **Reconocimiento de la Diversidad:** Se reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana.
- ✔ **Reconocimiento de los Derechos Humanos:** Se establecen los derechos fundamentales de la persona, como la vida, la salud, la seguridad social, la educación, la libertad de expresión, entre otros.
- ✔ **Principio de Buena Fe:** Se establece que las autoridades deben actuar de buena fe, y los particulares deben cumplir sus deberes de buena fe.
- ✔ **Prevalencia del Derecho Sustancial sobre el Procedimental:** El derecho sustancial prevalece sobre el procedimental en caso de conflicto.

La presente política adapta los siguientes principios de la Ley 1257 DE 2008

- ✔ **Igualdad real y efectiva.** Corresponde al Estado diseñar, implementar y evaluar políticas públicas para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
- ✔ **Derechos humanos.** Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.
- ✔ **Principio de Corresponsabilidad.** La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres.
- ✔ **Integralidad.** La atención a las mujeres víctimas de violencia comprenderá información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización.
- ✔ **Autonomía.** El Estado reconoce y protege la independencia de las mujeres para tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.



- ✔ **Coordinación.** Todas las entidades que tengan dentro de sus funciones la atención a las mujeres víctimas de violencia deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral.
- ✔ **Orientación sexual.** Procedencia rural o urbana, religión entre otras, tendrán garantizados los derechos establecidos en esta ley a través una previsión de estándares mínimos en todo el territorio nacional.
- ✔ **Atención Diferenciada.** El Estado garantizará la atención a las necesidades y circunstancias específicas de colectivos de mujeres especialmente vulnerables o en riesgo, de tal manera que se asegure su acceso efectivo a los derechos consagrados en la presente ley.
- ✔ **Principio de progresividad:** Es obligación del Estado garantizar la continuidad en la garantía, reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y prohibir el retroceso en esta materia.

La presente política adapta los siguientes principios de la Ley 2365 de 2024.

- ✔ **Pro persona y pro víctima:** Se prioriza la protección y la garantía de los derechos de los trabajadores víctimas de acoso sexual; esta política se aplica e interpreta de la manera más favorable para la protección de los derechos de la persona en cuestión.
- ✔ **Igualdad:** Todas las personas, sin distinción alguna, deben recibir el mismo trato y debe aplicarse el mismo procedimiento y lo establecido en la presente política.
- ✔ **Justicia restaurativa:** Se aplica en la presente política con la participación activa de la víctima buscando que las medidas instauradas fomenten la reconciliación y la no repetición del hecho.
- ✔ **Debido proceso:** Tanto la persona que denuncia como la persona denunciada tienen derecho a un proceso justo, en el que se respeten sus garantías legales. Esto incluye el derecho a ser escuchados, presentar pruebas, y tener una defensa adecuada.
- ✔ **Celeridad y confidencialidad:** Se establecen los menores tiempos posibles cuando se evidencie una conducta de acoso sexual y en la participación de algún caso y/o denuncia de acoso sexual en el trabajo, desde cualquiera de las etapas especificadas en el procedimiento para atender estas conductas, se considera información confidencial, cualquiera a la que se tenga acceso.
- ✔ **Prevención:** Se establecen y adoptan las medidas necesarias para prevenir las conductas de acoso sexual en el Organismo de Inspección. Una de ellas es la aplicación de la presente política.
- ✔ **Justicia:** El organismo de Inspección se compromete a trabajar con la asesoría necesaria y aplicando los procedimientos correctos para que las decisiones tomadas estén alineadas a los derechos de los trabajadores y busque los resultados de reparación a la víctima y sanción correcta al agresor.
- ✔ **Equidad de género:** Las conductas evidenciadas, denunciadas o reportadas, se resolverán de la misma manera indistinto el género de la víctima y del agresor.
- ✔ **Libertad y dignidad:** Se protege el derecho de todas las personas a vivir libres de violencia y con pleno respeto a su dignidad. El acoso sexual atenta directamente contra estos valores fundamentales, y por eso se considera una conducta inaceptable.



6. ENFOQUE






La presente política se modela de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020, con respecto a los enfoques que allí menciona y los adapta de manera que se cumpla con el objetivo y alcance de la misma relacionando las medidas de prevención, protección y atención de las conductas de acoso sexual:

6.1. Enfoque de derechos humanos.









Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica.

En este enfoque, el Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS, establece lo siguiente:

Credibilidad y confidencialidad en la prevención, protección y/o atención de las conductas de acoso sexual.

Etapa	Medidas
Prevención:	<p>Cualquier conducta identificada, reportada, denunciada o notificada se debe tener en cuenta por parte del Comité de Convivencia Laboral y se debe evaluar, investigar, analizar y validar tanto los eventos que pueden ocurrir como las medidas que se deben aplicar para prevenir conductas futuras o similares.</p> <p>Se establecen las siguientes prohibiciones como medidas preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none">  Se prohíbe expresamente realizar comentarios, insinuaciones, bromas o cualquier tipo de manifestación verbal con connotación sexual no consentida, que pueda resultar ofensiva, intimidante o humillante para cualquier persona dentro del ambiente laboral.  Se prohíbe el contacto físico no solicitado ni autorizado por la otra persona, incluyendo tocamientos, abrazos, palmadas u otras formas de contacto corporal que puedan considerarse invasivas o inapropiadas.  Se prohíbe enviar, compartir o mostrar mensajes, imágenes, videos o cualquier otro tipo de contenido con connotación sexual a través de canales institucionales o personales en el contexto laboral, sin el consentimiento claro y expreso de la otra persona.  Se prohíbe utilizar la posición de poder, jerarquía o influencia para obtener favores sexuales o iniciar relaciones afectivas o íntimas no deseadas, ni condicionar decisiones laborales a la aceptación de este tipo de interacciones.  Se prohíbe la creación o tolerancia de ambientes laborales sexualizados, hostiles, humillantes o degradantes, que vulneren la dignidad de las personas o propicien situaciones de incomodidad, discriminación o violencia sexual.
Protección:	<p>En ningún caso, evento reportado, denunciado, identificado de cualquier manera, se viola el principio de confidencialidad, entendiéndose que esto hace parte de la protección que se debe dar a la víctima y a los involucrados en el evento presentado.</p>



	<ul style="list-style-type: none">  Se aplican todos los principios establecidos previamente para proteger los derechos de las personas.  Se prohíbe ejercer represalias, intimidaciones, presiones o cualquier tipo de hostigamiento contra personas que hayan presentado una denuncia de acoso sexual, sean víctimas o testigos, o que participen en procesos de investigación interna.  Se realizará el seguimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral a la víctima durante y después del proceso, para evaluar su bienestar, evitar nuevas vulneraciones y garantizar que se mantenga un entorno laboral seguro.  Las personas víctimas de acoso sexual tendrán acceso preferente a programas de bienestar, salud mental, acompañamiento, reintegración laboral y apoyo socioemocional.
Atención	<p>Cualquier conducta identificada, reportada, denunciada o notificada se debe atender y se debe decidir las acciones a tomar para cada una.</p> <ul style="list-style-type: none">  En los casos en los que exista una relación laboral directa entre la víctima y la persona presuntamente agresora, la empresa podrá establecer cambios temporales de área, turnos o funciones, priorizando la permanencia de la víctima en su entorno habitual si así lo desea.  Se podrán realizar modificaciones temporales o permanentes en condiciones de trabajo, siempre en coordinación con la persona afectada, para proteger su estabilidad emocional, su desempeño y su dignidad.  Se podrán autorizar permisos remunerados o flexibilidad laboral para que la persona afectada acceda a atención médica, psicológica o legal, o para evitar la exposición a riesgos mientras se desarrolla el proceso.  Se ofrecerá asesoría legal a las personas denunciantes o víctimas, con el fin de orientar sus derechos, explicar el proceso y acompañar posibles decisiones ante autoridades externas.

6.2. Enfoque de género.

Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia.

En este enfoque, el Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS, establece lo siguiente:

Modificar los patrones culturales e intervenir de la misma manera en la prevención, protección y/o atención de las conductas de acoso sexual:



Etapa	Medidas
Prevención:	<p>Se establecen las siguientes prohibiciones como medidas preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> 🔑 No está permitido utilizar lenguaje sexista, discriminatorio o degradante que refuerce estereotipos de género o menoscabe la dignidad de una persona, ni emitir juicios, comentarios o actitudes que descalifiquen o culpabilicen a posibles víctimas de acoso sexual. 🔑 Se prohíbe asignar tareas, responsabilidades o cargas laborales basándose en estereotipos de género, como asumir que ciertas funciones corresponden exclusivamente a hombres o mujeres. Todas las decisiones laborales deben basarse en criterios objetivos y profesionales. 🔑 Está prohibido imponer o sugerir códigos de vestimenta diferenciados por género que refuercen estereotipos sexistas o que vulneren la identidad de género de las personas.
Protección:	Las mencionadas en las medidas de protección del apartado 6.1 de la presente política.
Atención	<p>Se establecen las siguientes medidas de atención a víctimas de acoso sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> 🔑 Habilitación de un canal confidencial y seguro para la recepción de denuncias, garantizando la privacidad de la persona afectada. 🔑 Atención inmediata y empática por parte del área responsable, brindando escucha activa, sin juicios ni prejuicios. 🔑 Ofrecimiento de apoyo psicológico, orientación jurídica y acompañamiento institucional desde el primer momento. 🔑 Activación de la ruta interna de atención conforme a los procedimientos establecidos, con enfoque de género y sin revictimización. 🔑 Información clara a la víctima sobre sus derechos, las etapas del proceso y las medidas de protección disponibles. 🔑 Registro documentado del caso bajo estricta confidencialidad y custodia de la información.

6.3. Enfoque Interseccional.

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.

En este enfoque, el Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS, establece lo siguiente:

Articular las demás políticas del Organismo y procedimientos que lidera el Comité de Convivencia Laboral y además contar con el soporte del Reglamento Interno de Trabajo para establecer las medidas de prevención, protección y/o atención de las conductas de acoso sexual:



Etapa	Medidas
Prevención:	<p>Se establecen las siguientes prohibiciones como medidas preventivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> 🔧 Se prohíbe realizar insinuaciones, propuestas o invitaciones de carácter sexual, especialmente si estas se relacionan directa o indirectamente con beneficios laborales, como ascensos, evaluaciones de desempeño, contrataciones o cualquier tipo de ventaja profesional.
Protección:	<p>Las mencionadas en las medidas de protección del apartado 6.1 de la presente política.</p>
Atención	<p>Se adoptan las siguientes medidas para garantizar una atención adecuada, oportuna y respetuosa ante situaciones de acoso sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> 🔧 Disposición de canales confidenciales y accesibles para la recepción de quejas, con posibilidad de realizar denuncias de forma presencial, escrita o digital. 🔧 Recepción de las denuncias por parte de personal capacitado, con enfoque de género y trato respetuoso hacia la persona denunciante. 🔧 Garantía de confidencialidad, integridad y reserva de la información durante todo el proceso. 🔧 Brindar atención psicosocial inmediata a la persona afectada, así como asesoría legal si lo requiere. 🔧 Activación de una ruta de atención interna que garantice la investigación diligente, sin revictimización y con medidas de protección inmediatas si hay riesgo para la persona afectada. 🔧 Comunicación clara y constante con la persona denunciante sobre el estado del caso, sus derechos y los mecanismos de apoyo disponibles.

6.4. 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 el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación.

En este enfoque, el Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS, establece lo siguiente:

Se identifican grupos diferenciales que tienen que ver con:

- 🔧 Personas con discapacidad
- 🔧 Orientación sexual e identidad de género
- 🔧 Diferencia de edades
- 🔧 Creencias ideológicas
- 🔧 Creencias políticas















Etapa	Medidas
Prevenición:	<p>Las medidas de prevención establecidas también en la presente política, incluyen el reconocimiento de los grupos diferenciales identificados.</p> <p>Se prohíbe el uso de argumentos religiosos, culturales o ideológicos para justificar prácticas discriminatorias o jerarquías de género dentro del entorno laboral.</p> <p>Finalmente, se prohíbe cualquier conducta que limite el desarrollo profesional, la participación o la promoción de las personas con base en prejuicios de género, orientación sexual, estado civil, maternidad/paternidad o expresión de género.</p> <p>No se permite invisibilizar, discriminar o excluir a personas por su identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales diversas. La empresa garantiza el derecho de cada persona a vivir su identidad de manera libre y segura en el espacio laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Está prohibido negar o limitar, sin justificación válida, las adaptaciones necesarias para garantizar la participación efectiva de personas con discapacidad, personas mayores, víctimas del conflicto o personas con responsabilidades de cuidado.
Protección:	<p>Se establecen medidas de protección para cada grupo diferencial identificado previamente, asegurando su seguridad, dignidad y el respeto a sus necesidades particulares, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Garantía de privacidad y no exposición pública del caso. ✔ Evaluación de riesgos específicos y medidas de protección reforzadas cuando se trate de personas en condición de discapacidad, menores de edad, víctimas del conflicto o miembros de la comunidad LGBTQ+. ✔ Acceso preferente y sin barreras a los canales de atención para quienes requieran ajustes razonables o acompañamiento especializado.
Atención	<p>Se adoptan medidas de atención con enfoque diferencial, orientadas a brindar una respuesta integral, sensible y adecuada a las necesidades de cada persona afectada por acoso sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Las rutas de atención incluyen procedimientos específicos para abordar situaciones que involucren personas pertenecientes a grupos diferenciales (como personas LGBTQ+, con discapacidad, migrantes, víctimas del conflicto armado, personas mayores o con responsabilidades de cuidado). ✔ Se garantizará la atención por personal capacitado en enfoque de género, derechos humanos y atención diferencial, que ofrezca un trato respetuoso y libre de estigmas. ✔ Las víctimas podrán solicitar acompañamiento por una persona de su confianza durante todo el proceso. ✔ Se adaptarán los canales y formatos de denuncia (lenguaje claro, accesible, formatos alternativos) para que sean comprensibles y utilizables por todas las personas. ✔ Se tendrán en cuenta condiciones culturales, lingüísticas o de discapacidad para asegurar una atención efectiva y sin discriminación. ✔ Se facilitará la articulación con entidades externas especializadas cuando se requiera atención o protección reforzada.



6.5. Enfoque de curso de vida.

Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.






En este enfoque, el Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS, establece lo siguiente:

Etapa	Medidas
Prevención:	<p>Se promueven acciones preventivas adaptadas a las distintas etapas del curso de vida, con el fin de sensibilizar y prevenir el acoso sexual de forma pertinente para cada grupo etario:</p> <ul style="list-style-type: none">  Desarrollo de campañas educativas con contenidos diferenciados según la edad, nivel de experiencia laboral y etapa vital, que promuevan el respeto, la igualdad y la sana convivencia.  Capacitación continua al personal con enfoque intergeneracional, sensibilizando sobre los riesgos y manifestaciones del acoso sexual en cada etapa del ciclo vital (ej. jóvenes en formación, personas mayores en reintegración laboral, etc.)  Fomento de una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad etaria, evitando la infantilización de jóvenes o la subvaloración de personas mayores.  Promoción del reconocimiento del potencial y dignidad de todas las personas, sin importar su edad, en la toma de decisiones, asignación de tareas y relaciones laborales.
Protección:	<p>Se establecen medidas de protección con enfoque de curso de vida, considerando los riesgos diferenciados y condiciones particulares de cada grupo etario:</p> <ul style="list-style-type: none">  Identificación de factores de riesgo específicos para jóvenes trabajadores, personas en etapa reproductiva, personas mayores o con condiciones asociadas a la edad.  Implementación de medidas de protección reforzada en casos que involucren personas con mayor vulnerabilidad física, emocional o social debido a su etapa de vida.  Asignación de apoyos y ajustes razonables para asegurar un entorno laboral seguro y digno para personas mayores o en situación de dependencia.
Atención	<p>Se garantiza una atención oportuna, empática y adecuada a la etapa del ciclo vital de cada persona afectada por situaciones de acoso sexual:</p> <ul style="list-style-type: none">  Las intervenciones se realizarán considerando el nivel de madurez, autonomía y capacidad de comprensión de la persona afectada.  Se brindará orientación especializada y adaptada a jóvenes que estén en primeras experiencias laborales, así como atención respetuosa y sin infantilización a personas mayores.  Se asegurará el acompañamiento psicosocial por profesionales capacitados en enfoque de curso de vida y trato digno a poblaciones diversas por edad.  La información y los procedimientos se explicarán con claridad, adaptándose al nivel de comprensión y necesidades de cada grupo etario.  Se promoverá el acompañamiento familiar o de una persona de confianza en casos que lo requieran, especialmente para personas jóvenes o mayores que puedan necesitar contención emocional.



7. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

Se establecen las medidas preventivas y de protección mencionados en el apartado anterior y adicionalmente a nivel general, las siguientes:






-  La conformación del Comité de Convivencia Laboral
-  El establecimiento, divulgación, comunicación y publicación de la presente política
-  El establecimiento, divulgación e implementación del ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención de conductas de acoso sexual
-  La armonización de la presente política con el ITC-DO-RT Reglamento Interno de Trabajo – RIT
-  La implementación de campañas, capacitaciones y programas de prevención de conductas de acoso sexual

8. DERECHOS DE LAS VICTIMAS

Las víctimas de acoso 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.

9. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Cuando se aplique el procedimiento correspondiente y se deba investigar a algún trabajador por presunto acoso sexual, el Organismo de Inspección se acoge a lo establecido en la ley 2365 de 2024 para no vulnerar los derechos del trabajador, los cuales son:



















-  Derecho al Debido Proceso: Toda persona investigada tiene derecho a un proceso legal que cumpla con las garantías establecidas en la Constitución y la ley, asegurando que se respeten sus derechos en todas las etapas del procedimiento para lo cual el Organismo de Inspección se apoya en el dpto. jurídico quien se encargará de aplicar las conductas legales y asesorar al organismo para no vulnerar este derecho al trabajador.
-  Presunción de Inocencia: Se presume que la persona es inocente hasta que se demuestre lo contrario, de acuerdo con los principios constitucionales y legales vigentes, entendiéndose que el Comité de Convivencia Laboral ni el dpto. jurídico del Organismo de Inspección pueden emitir juicios acusando al trabajador sin haber realizado la investigación correspondiente.
-  Imparcialidad de las Autoridades Competentes: Las autoridades encargadas de la investigación deben actuar con objetividad y sin prejuicios, garantizando que el proceso sea justo y equitativo para todas las partes involucradas, de manera que el Organismo de Inspección se debe mantener al margen de la situación sin presionar para afectar las decisiones tomadas de las autoridades competentes.
-  Derecho a la Información: La persona investigada tiene derecho a ser informada sobre los hechos que se le imputan, permitiéndole ejercer su derecho de defensa de manera efectiva.
-  Conocimiento de los hechos de la queja o denuncia: La persona investigada debe conocer los detalles de la queja o denuncia presentada en su contra, por lo cual es invitada a la sesión que el Comité de Convivencia Laboral considere pertinente para informarle de los hechos reportados.



10. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS

Las mencionadas en el recuadro “medidas de protección” del apartado 6.1 de la presente política.

RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES

Responsable	Responsabilidades
Gerencia Líderes de proceso	<ul style="list-style-type: none">  Promover el cumplimiento de esta política y generar espacios de reflexión y conversación en torno al tema.  Brindar los recursos necesarios para el cumplimiento y aplicación de esta política y los procedimientos relacionados con la protección, prevención y atención del acoso sexual.  Promover canales de denuncia y comunicación.  Realizar acompañamiento a su equipo de trabajo y reportar cualquier conducta evidenciada.
Comité de Convivencia Laboral	<ul style="list-style-type: none">  Reportar cualquier conducta evidenciada.  Conocer y emitir recomendaciones frente a la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.  Emitir lineamientos que amplíen, aclaren o desarrollen el alcance de estos lineamientos e interpretar y aplicar lo que acá se dispone.  Conocer y resolver las denuncias de acoso sexual en el trabajo realizadas a través de los canales que el Organismo de Inspección dispone para tal efecto.  Realizar seguimiento a los lineamientos establecidos y proponer mejoras cuando se requiera.  Informar y solicitar a la Gerencia los recursos necesarios para el cumplimiento y aplicación de la presente política y los demás lineamientos relacionados.  Establecer acciones para la prevención de las conductas de acoso sexual.  En todo caso, las denuncias de acoso sexual laboral serán de su competencia.
SG-SST	<ul style="list-style-type: none">  Articular la presente política y todos los lineamientos del Comité de Convivencia Laboral con el dpto. Jurídico del Organismo de Inspección para garantizar el respaldo legal correspondiente al tema.
Trabajadores dependientes o independientes	<ul style="list-style-type: none">  Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso sexual laboral o el reforzamiento de su rol corresponsable de un lugar de trabajo con cero tolerancia a cualquier tipo de violencia, en particular, el acoso sexual.  Poner en conocimiento, a través de los canales definidos para ello y de buena fe, las situaciones de las que se evidencie constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual en el trabajo.  Tomar medidas asertivas y oportunas de generación de conciencia y prevención cuando presencien o tengan conocimiento de situaciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual laboral.  Elevar su voz frente a casos y conductas constitutivos de acoso sexual en el trabajo frente a ellos mismos o sus compañeros o compañeras.  Conocer las prohibiciones relacionadas en la presente política y dar estricto cumplimiento.



11. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR




A continuación, se mencionan las obligaciones de IT CERTIFICA SAS como empleador de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 de la ley 2365 de 2024 y su evidencia de conocimiento, implementación y cumplimiento:

N°	Obligación	Cumplimiento
1	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.	Por medio de la ITC-DO-AS Política para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral articulada con lo establecido en el ITC-DO-RT Reglamento Interno de Trabajo del Organismo de Inspección IT CERTIFICA SAS.
2	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.	Los derechos incluidos en el apartado 8 de la presente política y el procedimiento establecido en el documento ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención del acoso sexual
3	Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.	Las establecidas en el apartado 6.1 de la presente política y las consensuadas cuando se requiera según el ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención del acoso sexual
4	Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.	Incluida en el ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención del acoso sexual
5	Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.	Incluida en el ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención del acoso sexual
6	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.	Incluida en el ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención del acoso sexual
7	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.	Incluida en el ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención del acoso sexual







11. ACTIVACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El comité será activado cuando:

-  **Se reciba una queja o una denuncia formal o informal:** Se puede activar cuando cualquier persona del entorno laboral manifieste, por escrito o verbalmente, una situación que afecte la convivencia, incluyendo casos de acoso sexual. Esto incluye denuncias directas, observaciones de terceros o comunicaciones anónimas recibidas a través de los canales habilitados.
-  **Se identifique patrones de riesgo o conflictos reiterados:** Si se detectan conductas repetitivas que deterioran el ambiente laboral (comentarios inapropiados, miradas insistentes, rumores de connotación sexual, etc.), incluso sin denuncia formal, el Comité podrá activarse para intervenir de forma preventiva.
-  **Se presenten situaciones de acoso sexual manifiestas, incluso sin denuncia directa:** El Comité podrá actuar de oficio ante hechos evidentes o conocidos públicamente dentro del entorno laboral, buscando proteger a las personas involucradas, preservar el entorno sano y activar las rutas internas de atención.

Procedimiento del comité de convivencia laboral:

-  **Evaluación preliminar del caso:** Se verifica la información recibida (queja, relato, indicio) y se determina si se trata de un conflicto relacionado con acoso o una posible conducta que afecte la convivencia. Se revisa la competencia del Comité para intervenir o si debe remitirse directamente a instancias disciplinarias o judiciales (cuando el caso excede el ámbito preventivo).
-  **Escucha activa a las partes involucradas:** Se realiza una reunión con cada parte por separado, en un entorno confidencial, garantizando la dignidad, privacidad y libre expresión. Se emplea una metodología de escucha activa y empática, sin emitir juicios ni asumir culpabilidad. Se documentan los relatos de manera objetiva, respetando la versión de cada persona.
-  **Registro y análisis de hechos:** Se elabora un acta confidencial con los elementos obtenidos, identificando los factores de riesgo, patrones de comportamiento o causas del conflicto. El Comité evalúa si se trata de un conflicto susceptible de resolución interna o si hay indicios de acoso sexual que ameriten escalar el caso. Se analiza el contexto, la relación jerárquica entre las partes y la posible afectación al clima laboral.
-  **Recomendaciones para acciones inmediatas o remisión al área disciplinaria:** Si el Comité considera que es un conflicto que puede abordarse en su ámbito, sugiere medidas preventivas como compromisos de comportamiento, ajustes organizacionales o seguimiento al caso.

Si se trata de una posible conducta de acoso sexual o una falta grave, el Comité no investiga ni sanciona, sino que remite el caso al área de talento humano, disciplinaria o jurídica, activando la ruta institucional y ofreciendo acompañamiento a la persona afectada.

Todas las decisiones y recomendaciones del Comité se dejan registradas en acta, bajo estricta confidencialidad.



12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

El procedimiento disciplinario se define en el ITC-PD-AS Procedimiento de prevención, protección y atención de conductas de acoso sexual, el cual es divulgado de acuerdo al proceso de control de documentos y de obligatorio cumplimiento, así como la presente política.

12.1. Queja

¿Qué hago si siento que me están acosando sexualmente en el trabajo?

Todo trabajador, contratista, aprendiz o practicante que considere que ha sido víctima de acoso sexual en el entorno laboral puede presentar una queja, ya sea de manera **formal o informal**, a través de los siguientes canales:

- Comité de Convivencia Laboral
- Departamento Administrativo
- Representante o persona de confianza dentro de la organización
- Canal interno confidencial habilitado al correo ccovivenciaitcertifica@gmail.com , buzón de comité de convivencia, línea telefónica de emergencias 3227157481.

La queja puede ser **escrita o verbal**, y no es obligatorio que se presente con pruebas iniciales. Se garantiza en todo momento la confidencialidad y la no retaliación contra la persona denunciante.

¿Qué hago si veo que a un compañero lo están acosando sexualmente?

Si presencias, escuchas o tienes conocimiento de una situación de posible acoso sexual hacia otra persona en el entorno laboral, puedes:

- **Reportar el hecho** a través de los mismos canales mencionados arriba.
- Informar al Comité de Convivencia Laboral o al departamento administrativo.
- **No es necesario ser testigo directo**, basta con tener razones suficientes para creer que puede estar ocurriendo una situación de riesgo o vulneración.

El deber de reportar contribuye a la protección del entorno laboral y al bienestar de las personas involucradas.

¿Cómo se reporta una conducta de acoso sexual?

La conducta puede ser reportada:

- **Por la persona directamente afectada** (víctima).
- **Por un tercero** que observe, escuche o tenga indicios de la situación.
- De forma **verbal, escrita o anónima**, utilizando los canales internos confidenciales habilitados.
- En cualquier momento, sin necesidad de esperar a que la situación se agrave o repita.

¿Qué pasa después de que yo reporto la conducta?

Una vez se presenta la queja, la organización seguirá estos pasos:

1. **Recepción y registro confidencial del caso.**
Se documenta la queja de forma segura, protegiendo la identidad de la persona denunciante.
2. **Evaluación preliminar.**
Se analiza si el caso puede ser abordado por el Comité de Convivencia Laboral o debe ser remitido directamente al área disciplinaria o jurídica.



3. **Escucha activa a las partes involucradas.**

Se garantiza un proceso justo, con entrevistas separadas, trato respetuoso y sin revictimización.

4. **Medidas de protección inmediatas (si aplica).**

Se pueden adoptar acciones para proteger la integridad de la persona denunciante (reubicación, cambios temporales, acompañamiento psicosocial).

5. **Recomendaciones o remisión.**

Si se trata de un conflicto leve, el Comité puede proponer medidas preventivas.

Si hay indicios de acoso sexual, el caso se remite a la instancia disciplinaria para investigación formal.

6. **Seguimiento del caso.**

La organización hará seguimiento para garantizar que no haya represalias y que se mantenga un ambiente laboral sano y seguro.

12.2. Canales de consultas y reclamos

Canales de denuncia:

Canales internos de consulta y denuncia:

Los trabajadores, contratistas, aprendices o cualquier persona vinculada al entorno laboral pueden presentar consultas, reclamos o denuncias sobre situaciones relacionadas con el acoso sexual a través de los siguientes medios:

- Comité de Convivencia Laboral
- Jefe inmediato o Representante Legal
- Departamento Administrativo
- Canales digitales confidenciales habilitados por la empresa, como correo electrónico institucional, buzón físico o virtual, línea directa, formulario web u otros mecanismos definidos en el Sistema de Gestión.

Estos canales están diseñados para garantizar la confidencialidad, el respeto, la no revictimización y la protección contra represalias.

Canales externos de denuncia o asesoría:

Si la persona afectada desea acudir a instancias externas o no se siente cómoda utilizando los canales internos, puede acudir a:

- Ministerio del Trabajo (Direcciones territoriales, inspecciones laborales)
- Procuraduría General de la Nación
- Personería Municipal o Distrital
- Defensoría del Pueblo
- Fiscalía General de la Nación (en caso de conductas que configuren delitos)
- Líneas nacionales de atención a mujeres o personas en situación de vulnerabilidad



Modalidades de presentación:







- Verbal (en reunión o entrevista personal)
- Escrita (física o por correo electrónico)
- Medios digitales (formularios, aplicaciones o plataformas internas)
- Anónima (cuando esté habilitado el mecanismo para ello)

Toda consulta o denuncia deberá activar una ruta de atención inmediata, de acuerdo con la normativa interna y externa, garantizando el acompañamiento necesario y el respeto por los derechos de todas las personas involucradas.

12.3. Medidas disciplinarias


Por el incumplimiento de esta política:

Cuando se incumpla con alguna de las responsabilidades o se infrinjan las prohibiciones establecidas en la presente política de prevención y atención del acoso sexual, **IT CERTIFICA S.A.S.** podrá aplicar las siguientes medidas disciplinarias, de acuerdo con la gravedad de la conducta, la reincidencia y el análisis del caso:






-  **Amonestación verbal o escrita:** Para faltas leves o por primera vez, como comentarios inadecuados sin intención directa de daño. Esta advertencia se registra en el historial del trabajador.
-  **Suspensión del acceso a medios tecnológicos:** Temporal o definitiva, cuando se hayan utilizado correos institucionales, chats internos, plataformas virtuales o redes sociales corporativas para emitir contenidos de connotación sexual inapropiados.
-  **Sanciones laborales:** Incluyen llamados de atención formales, con anotación en la hoja de vida, y compromisos de cambio de comportamiento con seguimiento.
-  **Suspensión temporal:** Prohibición de ingresar a las instalaciones físicas o virtuales de la empresa por un período determinado, con descuentos salariales conforme al reglamento interno y la ley.
-  **Terminación del contrato:** En casos graves o reiterados, especialmente cuando se comprueben conductas como **acoso sexual, amenazas, chantaje sexual, contacto físico no consentido, difusión de material sexual no autorizado, acoso en línea**, entre otros.
-  **Acciones legales:** Si la conducta constituye delito (por ejemplo, acoso sexual, acceso no autorizado a información personal, amenazas, lesiones a la dignidad humana), la empresa podrá remitir el caso a las autoridades judiciales competentes, incluyendo la fiscalía general de la Nación.

Cuando se evidencia e identifica al acosador sexual:

En los casos donde, luego de un proceso de evaluación interna o investigación disciplinaria, **se compruebe que una persona ha cometido actos de acoso sexual**, IT CERTIFICA S.A.S. tomará una o varias de las siguientes medidas, según la gravedad del caso:

-  Remisión inmediata a procesos disciplinarios internos y/o externos.



-  Aplicación de sanciones laborales, incluyendo suspensión o terminación del contrato sin justa causa o con justa causa (según la evidencia y conforme al Código Sustantivo del Trabajo).
-  Restricción total del contacto con la víctima o el equipo de trabajo afectado.
-  Remisión a la Fiscalía u otras autoridades si se configura un delito.
-  Prohibición de acceso a plataformas institucionales, redes internas y espacios físicos.
-  Inhabilitación para procesos de reingreso o reincorporación laboral en la organización.

Estas medidas buscan garantizar un ambiente laboral libre de acoso, proteger a las víctimas y evitar la impunidad.

13. PUBLICACIÓN

Esta política será divulgada en todos los medios oficiales de **IT CERTIFICA S.A.S.** y será de conocimiento obligatorio para todo el personal.

13. VIGENCIA

Esta política entrará en vigencia a partir de su publicación y tendrá aplicación indefinida hasta su modificación o derogación.

LEIDY JOHANNA AGUILAR CORREDOR
Representante Legal

Entrada en vigencia: 2025-05-13