

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.	Código: GGH06
		Vigencia: 03/02/2026
		Edición: 2

1. Objetivo

Establecer los lineamientos y la ruta para el abordaje de los casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral en **COVITEC LTDA.**

2. Alcance.

Con la adopción del protocolo nuestra Empresa avanza en la prevención y atención integral del Acoso Sexual y de la Discriminación por razón del Género en el ámbito laboral mediante la divulgación de los medios para denunciar este tipo de conductas y brindar protección a las víctimas; por tal motivo, **COVITEC LTDA.**, se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, y a proteger a las personas afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

3. Responsables del desarrollo del protocolo:

comité de ética, comité de convivencia laboral y coordinador de relaciones laborales

4. Principios.

Respeto a la dignidad humana: En **COVITEC LTDA.**, todos sus colaboradores deben ser respetados en su integridad personal, psicológica y emocional por ser un derecho inherente de todo ser humano.

Ambiente laboral seguro y saludable: En **COVITEC LTDA.**, debe existir un entorno laboral saludable que garantice el bienestar integral de sus colaboradores, y por esta razón, promoverá las acciones que estén a su alcance para generar las condiciones que garanticen un ambiente laboral de cero tolerancias frente a cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.

Confidencialidad: En **COVITEC LTDA.**, se garantizará, a las personas que sean víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del género, una ruta de atención integral que protegerá desde el momento en la que se active, la reserva de la identidad y de los hechos denunciados.

Debida diligencia: En **COVITEC LTDA.**, se garantizará celeridad en la protección integral de las víctimas y en la adopción de las medidas disciplinarias que deben imponerse al colaborador o colaboradores que incurran en esa conducta.

Debido proceso: En **COVITEC LTDA.**, se adelantarán las actuaciones disciplinarias por acoso sexual y/o discriminación por razón del género, con

prioridad y celeridad, respetando las garantías procesales inherentes a la víctima y al sujeto disciplinable.

Protección a la persona afectada: En **COVITEC LTDA.**, se garantizará la seguridad y la integridad de la víctima, así como, la reserva, confidencialidad, prioridad y celeridad en la acción disciplinaria que permita sancionar oportunamente al colaborador o colaboradores que incurran en esa conducta.

No revictimización: En **COVITEC LTDA** Los responsables del desarrollo del Protocolo, darán un tratamiento a la víctima en un espacio seguro para evitar revivir la situación que atentó contra su derecho de una vida libre de violencias y vuelva a asumir su posición de víctima.

Derechos de las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral:

- A expresar de manera voluntaria y espontánea el acoso sexual y/o discriminación por razón del género de los que ha sido víctima.
- A presentar las denuncias por acoso sexual y/o discriminación por razón del género de los que ha sido víctima.
- A conocer las rutas de atención integral que **COVITEC LTDA.**, dispone para las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.
- A la confidencialidad y reserva de la denuncia y de información que suministre como víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.
- A que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación con **COVITEC LTDA.**
- A recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- A recibir asistencia y acompañamiento psicológico para su atención personal como víctima, a través de las EPS, ARL o caja de compensación

A la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten con ocasión a la denuncia.

5. Definiciones.

Acoso sexual: Cualquier acto con connotación sexual que implique asedio físico, verbal o psicológico, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento o cualquier conducta dirigida contra una persona que no lo desea o no lo consiente con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo.

Acoso sexual físico: Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas obscenas o gestos con connotación sexual, contacto no solicitado e innecesario, agresión física sexual, entre otros.

Acoso sexual verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, bromas con connotación sexual implícita o explícita, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, pedir favores sexuales con fines de promoción o ascenso, emails, SMS y chats con contenido sexual no deseado, entre otros.

Acoso sexual no verbal: Expresiones corporales como gestos o ademanes obscenos, exhibición de fotos, imágenes, videos y cualquier otro material físico, electrónico o digital con contenido sexual abusivo, entre otros.

Discriminación por razón del género: Cualquier trato diferente, ofensivo, desfavorable, de exclusión o de rechazo en el ámbito laboral contra una persona por su orientación sexual o identidad de género que afecte el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.

6. Personas que pueden ser víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.

Grupos de interés:

- Empleados - Contratistas.
- Aprendices – Pasantes.
- Visitantes.
- Usuarios.
- Quienes tengan cualquier tipo de vinculación con **COVITEC LTDA.**

7. Ruta confidencial para la atención integral para casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.

Para los efectos preventivos del protocolo de acoso sexual y/o discriminación por razón de género, adelantará jornadas de divulgación, capacitaciones dirigidas a todo el Talento Humano de **COVITEC LTDA.**, y al que ingrese sin reparar en la modalidad o clase de vinculación, y adicionándolo a todos los procesos transversales de la Empresa.

7.1 Recepción de la queja: la queja debe ser presentada de forma escrita, en el formato RGH-46 queja en el ámbito laboral. Para presentar quejas por presunto acoso sexual y/o discriminación por género, se deben presentar en el documento antes descrito y ser remitida a los correos electrónicos institucionales emosorio@covitec.com.co o afigueroa@covitec.com.co.

En ambos casos, quien presente la queja deberá describir los hechos que dieron lugar al acoso sexual laboral y/o discriminación por razón del género en el ámbito laboral, identificando los posibles testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Nota: Las quejas anónimas no serán tenidas en cuenta para efectos del presente protocolo.

7.2. Medida de atención primaria, una vez recibida la queja, se deberá determinar las acciones administrativas, disciplinarias y penales si hay lugar estas.

7.3. Medidas de atención médica y psicológica, una vez recibida la queja, dejando a disposición del quejoso o presunta víctima el traslado para el acompañamiento psicológico y de salud a través de personal especializado de la ARL y/o EPS para atender la afectación por la conducta si así lo desea la presunta víctima.

7.4. Medidas de protección:

Confidencialidad y no revictimización: La reserva de la identidad de la víctima y la garantía de que no será confrontada con el agresor ni sometida a repetidos interrogatorios.

Medidas de alejamiento y separación: Traslado físico de la víctima o del presunto agresor, cambio de horario o puesto de trabajo para evitar la convivencia en el espacio de trabajo.

Investigaciones imparciales que valoren el contexto con enfoque de género.

Acompañamiento en atención jurídica en caso de requerirse