

1. OBJETO

Establecer los lineamientos, medidas y procedimientos para prevenir, atender y proteger a las personas frente a casos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género dentro del entorno laboral o en actividades relacionadas con la empresa, garantizando el derecho a la igualdad y un ambiente laboral sano para toda la población trabajadora.

2. ALCANCE

Este protocolo aplica a:

Todo el personal de ATMOSFERA DE SEGURIDAD LTDA. (empleados, contratistas, aprendices), visitantes y terceros en el ejercicio de sus funciones y labores que realicen en:

- En todas las sedes de Atmósfera de Seguridad Ltda., en los desplazamientos, en los puestos de presentación del servicio, inclusive en los espacios públicos y privados cuando sean un lugar de trabajo, en actividades de la empresa o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones.
- En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.
- En los lugares en donde se toma el descanso, en donde se hace uso del servicio de la cafetería y en instalaciones sanitarias o de aseo.

3. DEFINICIONES

- **Acoso Sexual:** Es considerado 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 en el contexto laboral.
- **Acoso sexual verbal:** Comentarios de connotación sexual, insinuaciones, proposiciones no deseadas.
- **Acoso sexual no verbal:** Miradas lascivas, gestos obscenos, exhibición de material sexual.
- **Acoso sexual físico:** Cualquier contacto físico no deseado con connotación sexual.

- **Víctima:** Persona que ha sido objeto de acoso sexual o que considera haber experimentado alguna forma de conducta sexual no deseada.
- **Consentimiento:** Manifestación libre, informada y voluntaria por parte de una persona para participar en un acto o interacción. El consentimiento puede ser retirado en cualquier momento, y su ausencia invalida cualquier justificación de comportamiento de carácter sexual.
- **Persecución:** Conducta reiterada de seguimiento, vigilancia o búsqueda insistente de contacto con otra persona con intenciones de carácter sexual no deseadas
- **Hostigamiento:** Acciones repetidas que generan presión, intimidación o coacción hacia una persona, con el objetivo de obtener favores o interacciones sexuales no consentidas.
- **Asedio:** Actitud persistente y abusiva que incomoda, limita o atenta contra la tranquilidad de una persona mediante insinuaciones, propuestas o conductas sexuales no deseadas.
- **Relaciones de poder:** Vínculo entre dos o más personas en el que existe una asimetría de autoridad, influencia o control, que puede ser vertical (jefe-subordinado/a) u horizontal (entre pares), y que puede influir en la toma de decisiones o en las condiciones laborales.
- **Orientación sexual:** Capacidad de una persona para sentirse emocional, afectiva y/o sexualmente atraída por personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género.
- **Identidad de género:** Experiencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación externa del género de una persona, a través de la apariencia, la vestimenta, el comportamiento o los modales, que puede coincidir o no con las expectativas sociales tradicionales.
- **Acoso laboral por orientación sexual o identidad de género:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona en el lugar de trabajo, que tiene como objetivo descalificar, desvalorizar o menoscabar su dignidad, debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- **Discriminación por orientación sexual o identidad de género:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona, que tenga por objeto o resultado

anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos laborales.

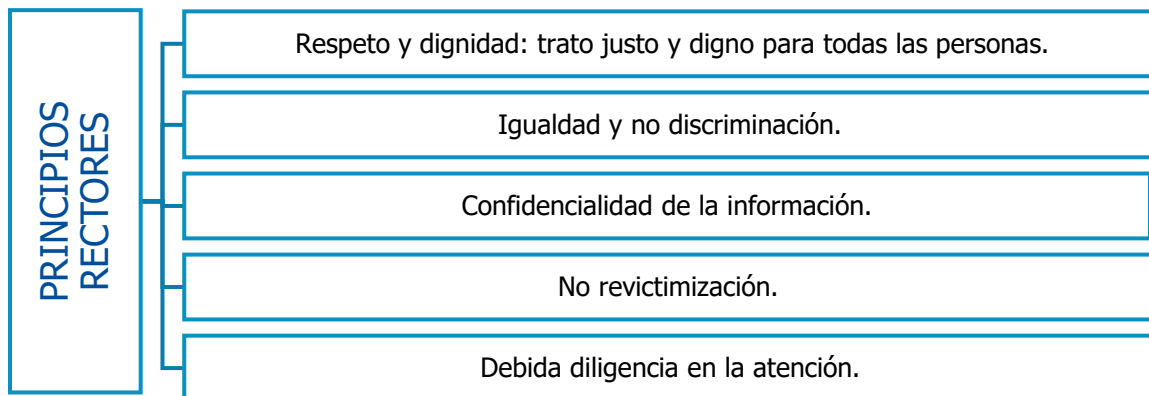
- **Enfoque diferencial e interseccional:** Reconocimiento de las particularidades, necesidades y vulnerabilidades de las personas LGBTIQ+ en el contexto laboral, teniendo en cuenta que pueden concurrir otras condiciones de vulnerabilidad (por ejemplo: género, etnia, discapacidad, edad).
- **Represalia por orientación sexual o identidad de género:** Cualquier acto adverso contra una persona por haber presentado una queja, denuncia o haber participado en un procedimiento relacionado con hechos de acoso o discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- **Ambiente laboral inclusivo:** Espacio de trabajo donde se reconoce, respeta y valora la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y donde se garantiza la igualdad de trato y oportunidades.
- **Medidas de protección:** Acciones preventivas, temporales o definitivas, adoptadas para garantizar la integridad física, emocional y laboral de la víctima o de cualquier persona involucrada en el procedimiento, evitando riesgos de revictimización, intimidación o represalia.
- **Dignidad humana:** Reconocimiento de que todas las personas, sin distinción alguna, poseen un valor intrínseco e inalienable que debe ser respetado y protegido. Implica tratar a cada individuo con respeto, sin humillaciones, menosprecios ni tratos degradantes, garantizando que sus derechos, integridad física, emocional y moral sean preservados en cualquier contexto.
- **Respeto por los derechos humanos y laborales:** Compromiso de garantizar que todas las personas gocen y ejerzan plenamente sus derechos fundamentales, incluidas las libertades, la igualdad, la no discriminación y condiciones laborales justas y equitativas. Esto comprende proteger a las personas contra cualquier forma de vulneración, acoso, discriminación o trato desigual en el entorno de trabajo.
- **No revictimización:** Garantía de que la persona afectada por acoso, discriminación o cualquier forma de violencia no será sometida a tratos o prácticas que la expongan nuevamente al daño, sufrimiento o vulneración de derechos durante el proceso de atención, investigación y resolución del caso. Implica evitar prácticas como la descalificación, la minimización del hecho, el cuestionamiento indebido o la exposición innecesaria.
- **Enfoque de género y diferencial:** Reconocimiento de que las personas tienen características, condiciones y situaciones particulares derivadas de su género, orientación sexual, identidad de género, edad, etnia, discapacidad u otras condiciones. Este enfoque exige que las medidas de prevención, atención e

investigación consideren estas diferencias para garantizar la igualdad real, evitando tratos homogéneos que desconozcan las necesidades específicas de las personas LGBTIQ+ y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

- **Violencia basada en el género:** Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.
- **Violencia contra la mujer:** Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

4. CONDICIONES GENERALES

4.1 PRINCIPIOS RECTORES

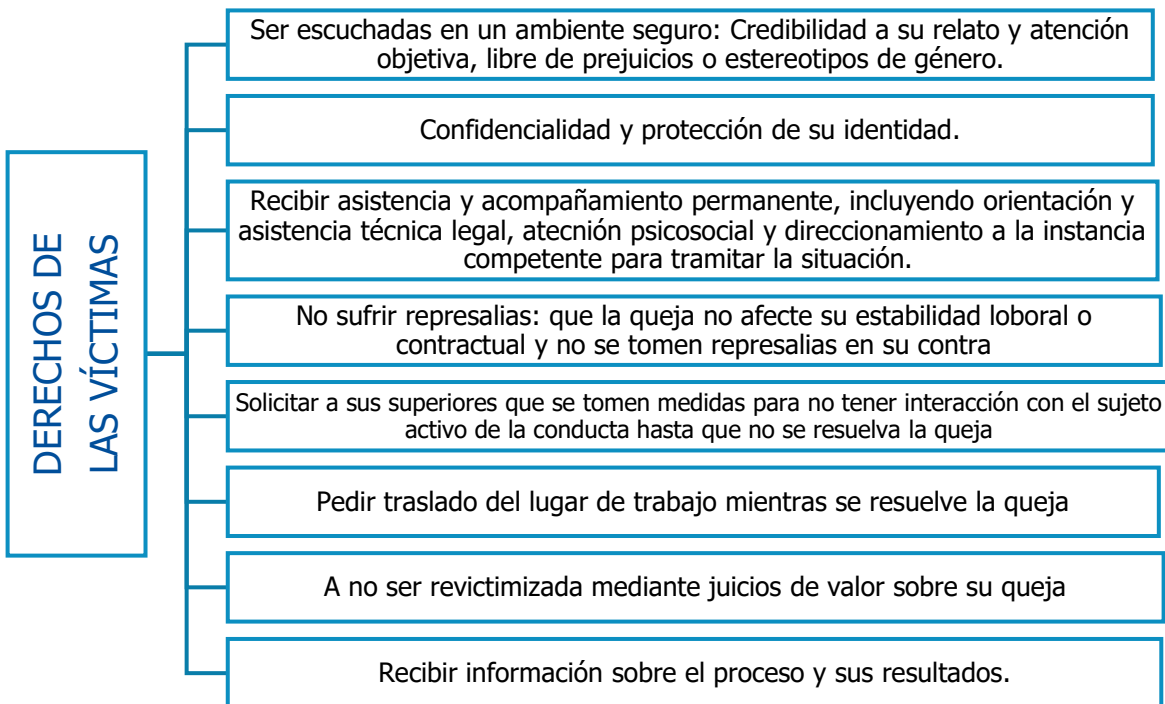


4.2 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
Acoso sexual físico	Contacto físico no deseado, tocamientos, acercamientos corporales no consentidos, abrazos, besos forzados u otra forma de contacto invasivo.
Acoso sexual verbal	Comentarios, bromas, insinuaciones, piropos, propuestas o preguntas de contenido sexual que resulten ofensivas, humillantes o incómodas.

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
Acoso sexual no verbal	Gestos, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico, notas o imágenes de contenido sexual que incomoden a la persona receptora
Discriminación de género	Trato desigual por sexo, embarazo, identidad de género u orientación sexual.
Chantaje sexual	Condicionar beneficios laborales a favores sexuales.

4.3 DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS



4.4 DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL

- Tendrán derecho al debido proceso de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.
- A la presunción de inocencia
- A la imparcialidad de las autoridades competentes



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

**GD-IN-02
V.01
13-04-2026**

- A la información
- A conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja o las pruebas aportadas procesal, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.
- Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja
- Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.

5. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

En virtud de lo establecido en la ley 2365 de 2024, ATMÓSFERA DE SEGURIDAD LTDA., erige la política de Prevención del Acoso Sexual y de la Discriminación por Razón de Género en el Ámbito Laboral

5.1 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En Atmósfera de Seguridad Ltda., tenemos como deber: abstenernos de ejecutar cualquier acto de violencia, acoso sexual o discriminación por razón del género en el ámbito laboral. Este compromiso aplica a todas las personas que interactúan con la empresa: empleados, contratistas, proveedores, aprendices, clientes y visitantes.

La empresa se compromete a:

- Mantener un ambiente laboral seguro, equitativo, respetuoso e inclusivo, que contribuya al bienestar mental y emocional de nuestro talento humano.
- Garantizar que cualquier denuncia sea atendida de forma confidencial, oportuna y sin represalias.
- Proteger la dignidad, integridad y derechos de todas las personas.
- Promover la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad.
- Rechazar categóricamente toda conducta que, de manera persistente o intencional, afecte la dignidad, genere intimidación, desmotivación o propicie el retiro del entorno laboral y condenar todo acto de acoso sexual, definido como cualquier insinuación, expresión, contacto, propuesta o comportamiento de índole sexual no consentido que resulte ofensivo o incómodo

- Actuar con un enfoque diferencial, inclusivo y respetuoso, dado que reconocemos que estas situaciones pueden impactar de forma diferenciada a mujeres, hombres y personas de los sectores LGBTIQ+.
- Eliminar cualquier forma de violencia o discriminación.
- Sensibilizar a todo el personal de la empresa para actuar con integridad, denunciar comportamientos inapropiados y contribuir activamente al cumplimiento de esta política.

El incumplimiento de esta política será considerado una falta grave y podrá conllevar sanciones que van desde llamados de atención hasta la terminación del contrato por justa causa, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

5.2 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

5.2.1 Medidas de prevención

- Sensibilización y capacitación en temas de respeto e igualdad.
- Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y las definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o la discriminación por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual.
- Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de discapacidad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, y nacionalidad entre otras.
- Difusión de la política y protocolo a todo el personal.
- Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral
- Difusión sobre el contenido de Ley 2365 de 2024
- Canales claros y accesibles para las denuncias
- Difusión de las rutas de atención de quejas o denuncias.
- Publicación y conocimiento de la ruta de atención integral
- Fomentar entornos laborales seguros e incluyentes.
- Realizar análisis sobre la prevalencia del acoso sexual en sus entornos.
- Inclusión del acoso sexual como riesgo laboral en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

5.2.2 Conductas que se consideran inaceptables

Todo el personal relacionado con Atmósfera de Seguridad Ltda., se compromete a NO realizar actos de violencia o discriminación, considerando entre otros los siguientes:

- Propositiones sexuales no deseadas: Solicitudes directas o indirectas de favores sexuales que impliquen o sugieran beneficios laborales a cambio.
- Contactos físicos no consentidos: Cualquier tipo de contacto físico como abrazos, caricias, besos o tocamientos no solicitados ni autorizados.
- Lenguaje o comentarios sexualmente sugestivos: Chistes, comentarios ofensivos, insinuaciones sobre el cuerpo o vida sexual de otra persona.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- Exhibición de material sexual no solicitado: Mostrar imágenes, videos, memes o audios de contenido sexual sin el consentimiento de los presentes.
- Miradas, gestos o silbidos con connotación sexual: Miradas insistentes, gestos obscenos o sonidos insinuantes hacia otras personas.
- Condicionar beneficios o aplicar represalias por favores sexuales: Ofrecer o negar ascensos, turnos, asignaciones o estabilidad laboral a cambio de favores sexuales.
- Mensajes con contenido sexual no deseado: Comunicaciones electrónicas, escritas o verbales con insinuaciones sexuales no solicitadas.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Persecución o represalias tras rechazar avances sexuales: Conductas hostiles luego de que una persona haya rechazado una insinuación o propuesta.
- Comentarios o burlas por orientación sexual o identidad de género: Ridiculizar o menospreciar a una persona por su orientación sexual (gay, lesbiana, bisexual, etc.) o por su identidad de género (por ejemplo, personas trans).
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños, salas de lactancia, sala de descanso, salón de brigadas
- Exclusión por orientación sexual o identidad de género: Negar asignaciones o cargos por prejuicios hacia la orientación o identidad de género.
- Comentarios ofensivos por creencias religiosas: Burlas o juicios negativos hacia trabajadores por sus prácticas religiosas o creencias personales.
- Discriminación por razón de género: Negar cargos o funciones a mujeres por estereotipos de género ("trabajo de hombres").
- Discriminación por raza, etnia o nacionalidad: Rechazar o limitar funciones a personas afrodescendientes, indígenas o extranjeras.
- Negación de derechos a personas con discapacidad: No realizar ajustes razonables o excluir a personas con discapacidad por su condición.
- Estigmatización por condiciones de salud: Difundir, comentar o usar información médica de manera despectiva o discriminatoria (como en casos de VIH u otras condiciones).
- Cualquier otra acción que afecte la dignidad, la integridad y la igualdad de las personas amparadas por este protocolo, así como el pleno ejercicio de sus derechos.

5.2.3 Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación

El comité estará conformado por una persona delegada del área de Gestión Humana, y una persona delegada del área jurídica o del área administrativa.

Las personas delegadas tendrán la sensibilidad y empatía para la atención de estos casos.

El Comité se activará cuando se presente alguna de las situaciones que se contemplan en este protocolo o cuando lo estime conveniente.

A. Funciones del Comité para el seguimiento a casos de violencias y discriminación.

- Garantizar el cumplimiento de los derechos de las víctimas contemplados en el numeral 5.3 del presente protocolo y de los demás consagrados en las leyes nacionales o en tratados internacionales de protección de derechos humanos.
- Establecer si los casos reportados cumplen los criterios para la atención por hechos de violencias o discriminación de que trata este protocolo.
- Remitir al Comité de Convivencia Laboral correspondiente las quejas por hechos que no cumplen con las características de violencia y discriminación definidas en este protocolo.
- Recibir y dar trámite a las denuncias de casos para la atención integral, protección y garantía de derechos de las personas afectadas.
- Sesionar cada vez que se requiera con el fin de conocer, discutir y decidir la ruta a implementar derivada de la denuncia.
- Establecer un plan de acción y atención para cada caso.
- Definir e implementar la estrategia psicológica, jurídica y administrativa a ejecutarse respetando el debido proceso y garantizando la voluntariedad de la víctima y demás principios consagrados en el presente protocolo.
- Recomendar a las dependencias que correspondan las acciones necesarias a emprender para el restablecimiento de derechos de la persona o personas afectadas.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones adoptadas en los casos que el Comité determine y junto con la persona o personas afectadas dar cierre al caso.
- Recibir formación y capacitación sobre los asuntos de que trata este protocolo.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuesta, en los canales físicos y/o electrónicos 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.

5.3 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y ATENCIÓN

5.3.1 Canales de denuncia

- Correo institucional: tescuchamos@atmseguridadltda.com
- Página web institucional: <https://www.atmseguridadltda.com> en la sección PQRF.
- Comité de seguimiento a casos de violencias y discriminación: los trabajadores pueden acudir directamente a sus integrantes.

Estos canales están disponibles para todos los trabajadores y contratistas, y su uso contribuye a fortalecer un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

5.3.2 Medidas de Atención

- Escucha activa y acompañamiento.
- Orientación jurídica.
- Seguimiento periódico hasta el cierre del caso.

Durante la atención se respetarán los derechos de la persona que presenta la queja o denuncia:

- Derecho a la verdad
- Ser tratada con dignidad
- Respeto a la intimidad
- Confidencialidad en el manejo del caso
- Libertad de expresión
- Atención integral en salud
- Acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición.
- La no revictimización
- La no violencia institucional

5.3.3 Medidas de Protección

- Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo
- Asignar o sugerir medidas de vigilancia o acompañamiento
- Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima
- Cambio temporal de lugar de trabajo si es necesario.
- Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.
- Acompañamiento psicológico a través de la ARL.
- Protección frente a eventuales retaliaciones
- Derecho a la no confrontación con su agresor

- Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima.

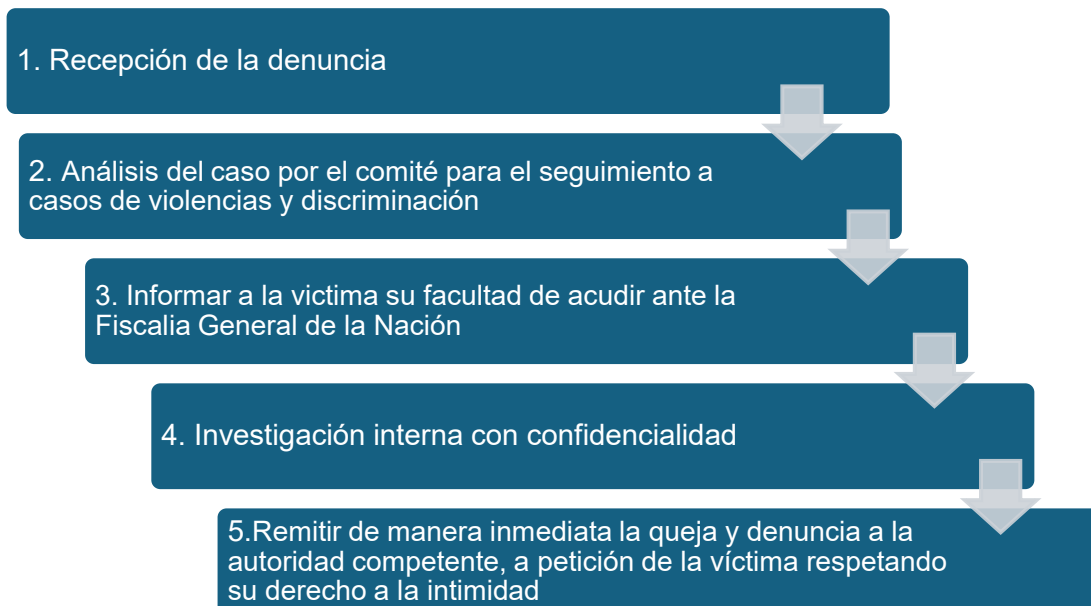
Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

Las medidas de protección se deben adoptar dentro de las primeras dos semanas, o dentro de las 72 horas cuando el caso lo requiera debido a su gravedad, contadas, a partir de la presentación de la queja o denuncia, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

5.3.4 Ruta de atención

- **Ruta Externa:** La Dirección de Gestión Humana brindará, el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar, según el caso, para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes en materia penal, cuando haya lugar. Para esto se le brindará información completa y oportuna de las rutas de atención integral a las violencias basadas en género, y los actos de racismo y discriminación reconocidos por este Protocolo.

- **Ruta Interna:**



5.4 INVESTIGACIÓN

5.4.1 Recolección y análisis de pruebas en casos de violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y discriminación

Para la recopilación de información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja garantizará la no revictimización, entre ellas citará a la víctima en un espacio seguro (presencial o virtual); no realizará pruebas o preguntas repetitivas y no preguntará por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.

En casos de violencia o acoso sexual, tendrá en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebasⁱ entre los que se encuentran los siguientes:

- No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o acoso sexual.
- No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad.
- Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual
- Prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.
- No valorar la evidencia basándose en la orientación sexual o identidad de género de la víctima.

5.5 RESPETAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán los derechos descritos en el numeral 5.4 del presente protocolo.

5.6 MEDIDAS DE REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad.

Se evitarán a toda costa las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso. Las dependencias que participen en la ruta interna prevista en este protocolo buscarán, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

**GD-IN-02
V.01
13-04-2026**

la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan en materia de derechos humanos.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, se implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

5.7 ESTABILIDAD LABORAL

Se garantiza la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos de los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

En ATMÓSFERA DE SEGURIDAD LTDA., el trabajo es un espacio que debe estar libre de toda forma de violencia. El acoso sexual no es tolerable bajo ninguna circunstancia y su erradicación es una obligación ineludible de todos los trabajadores de Atmósfera de Seguridad Ltda., y sus partes interesadas.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código de Ética

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	DESCRIPCION
1	13-04-2026	Creación del documento