

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

1. INTRODUCCIÓN

Cenit, a través del Manifiesto por la Equidad y la Diversidad, de la Política Corporativa de Derechos Humanos y del Reglamento de Trabajo, rechaza el Acoso Sexual Laboral, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa cuenta con principios que exigen de todos los trabajadores y trabajadoras parámetros de comportamiento basados, entre otros, en el compromiso por la vida y respeto por los derechos de las personas sin distinción.

Mediante el presente Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral, Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. (en adelante “Cenit”), establece la ruta que se debe seguir en la empresa para prevenir y atender situaciones que se puedan entender como Acoso Sexual en el ámbito laboral.

2. OBJETIVO

El presente Protocolo de Acoso Sexual Laboral tiene como principal objetivo proteger a todos los trabajadores y trabajadoras de Cenit y ofrecer una ruta de denuncia y de acción cuando estos casos se lleguen a presentar, con el propósito de que los trabajadores y trabajadoras de Cenit conozcan cómo actuar de manera preventiva y correctiva ante situaciones de acoso sexual laboral.

3. ALCANCE

Este Protocolo sirve de guía a todos los trabajadores y trabajadoras de Cenit, sin discriminar por género, edad, religión, etnicidad, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal.

4. DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN

4.1. Contexto

4.1.1. Marco normativo y documentos fuente

- Código Sustantivo de Trabajo
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1752 de 2015
- Resolución 2646 de 2008
- Resolución 2404 de 2019
- Convenio No. 111 OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
- El hostigamiento o acoso sexual – OIT, 21 de octubre de 2013
- 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo Ginebra, 3-19 de junio de 2009
- CEDAW (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), Recomendación No. 19: Violencia contra las mujeres, 1992
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belem Do Para”, 1994.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 2 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

- Política Pública de Mujer y Géneros, Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004-2016
- Acoso Laboral & Sexual Laboral: Protocolo de prevención y atención de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
- Equidad Laboral con Enfoque de Género, Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, Ministerio de Trabajo
- Acoso sexual en el ámbito laboral, Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá, diciembre 2018
- Corte Constitucional, Sentencia C-804/06
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de Casación SL-6482018 (55122)

4.2. Premisas de prevención y acción

- El acoso sexual es una forma de violencia bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- El acoso sexual es una violación de derechos humanos por vulnerar la integridad y dignidad de las personas, e incluso pueden estar motivadas por género, raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad entre otras.
- El acoso sexual es un delito.
- El enfoque de género implica que este Protocolo está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones en el ámbito laboral.
- Por un lado, se busca identificar las acciones que ponen a unas u otros en situación de desventaja; y, por otro lado, se promueve la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos.

4.3. El acoso sexual en el ámbito laboral

El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Desde diferentes normativas y doctrinas tanto a nivel nacional e internacional se han identificado, sin limitarse a estos, los siguientes tipos de acoso sexual laboral:

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

- **Acoso de intercambio o quid pro quo:**

Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder, o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. Así como también se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo- para que acceda a comportamientos de connotación sexual. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

- **Acoso descendente:**

Aquella conducta de ambiente laboral hostil realizada por la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, vicepresidente, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando dentro de la empresa.

- **Acoso horizontal:**

Aquella conducta realizada por compañeros y compañeras de trabajo.

- **Acoso ascendente:**

Aquella conducta realizada por trabajadores y trabajadoras jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

4.4. Clases de acoso sexual

Existen diferentes formas de acoso que han sido naturalizados y que, por su connotación sexual explícita o implícita, nunca pueden ser tolerables. Es importante identificarlos para actuar frente a ellos, los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:

4.4.1 Acoso sexual físico:

Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física (violación), miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

4.4.2 Acoso sexual verbal:

Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

4.4.3 Acoso por razón del género:

Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 4 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

4.4.4 Acoso sexual no verbal:

Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

4.4.5 Acoso sexual virtual:

Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

4.4.6 Otros tipos de acoso sexual laboral:

Obligar a las mujeres u hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

4.5. Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual

El acoso sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales molestas
- Propositiones o presión para la actividad sexual
- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna
- Coqueteos ofensivos
- Comentarios insinuantes
- Indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas/mensajes/correos/cartas indeseadas y/o con contenido sexual
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual
- Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos
- Contacto físico innecesario y no deseado
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad
- Petición de favores sexuales
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima
- Jalar la ropa de manera sexual
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Llamar a la víctima “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario
- La utilización o exhibición de material pornográfico

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

4.6 Consecuencias en la salud y en el empleo del acoso sexual laboral

4.6.1 Para las víctimas

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima, temor, ansiedad, depresión, entre otras.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

4.6.2 Para la empresa

- Disminución de la productividad de la empresa debido a:
 - Ruptura de las relaciones de confianza
 - Desmotivación
 - Absentismo
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Deterioro de las relaciones laborales.

4.6.3 Para la sociedad

- Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
- Gastos en procesos legales y penales.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

4.7 Prevención

Para prevenir y evitar las posibles situaciones constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral, Cenit:

- Realiza acciones de divulgación del Protocolo en los distintos medios de comunicación interna de los que dispone (intranet, correo electrónico, y otros repositorios de información).
- Realiza acciones de sensibilización y concientización a los trabajadores y trabajadoras.
- Capacita a su personal con especial énfasis en Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral y Gerencia de Cumplimiento.
- De igual forma la empresa se compromete a fomentar el respeto por los derechos humanos y la observancia de los comportamientos y valores corporativos exigibles a sus trabajadores y trabajadoras.

4.8 Derechos de las víctimas

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho recibir un trato digno y humano, a decidir voluntariamente

EE-FR-003 V1

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 6 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

si quieren o no ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. También son titulares de los derechos enunciados en los artículos 11º de la Ley 906 de 2004 y 8º de la Ley 1257 de 2008.

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

4.9 Rutas de acción

Existen dos (2) rutas de acción que pueden ser utilizadas por toda persona que considere que está siendo víctima de acoso sexual laboral.

4.9.1 Ruta interna

Para las conductas de acoso sexual laboral, se establece la siguiente ruta interna.

- Cualquier trabajador o trabajadora que considere esté siendo víctima de acoso sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través de la línea ética en donde se protegerá su identidad y la de la víctima: <https://cenit-transporte.com/canal-etico/> o <http://lineaetica.ecopetrol.com.co> o vía telefónica al (1) 234 39 00.
- Cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, debe proteger la identidad de la víctima y debe poner en conocimiento la situación ante la línea ética o recomendarle a la víctima que así proceda. Si usted es líder, debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias mientras se adelanta la respectiva investigación interna y externa.
- Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde, quién y adjuntando los soportes en caso de tenerlos.
- Sus denuncias serán recibidas por un tercero externo a Cenit, por lo que serán tratadas bajo estrictos parámetros de reserva, confidencialidad y cero tolerancia ante represalias.
- Una vez sea radicada su denuncia se le asignará un número consecutivo con el cual usted podrá ampliar información y hacerle seguimiento entre 5-6 días laborales inicialmente, pero la investigación puede durar hasta 55 días laborales.
- El proceso de verificación de denuncias de acoso sexual laboral se llevará a cabo según el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.
- Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave

EE-FR-003 V1

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

del trabajador o trabajadora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

4.9.2 Ruta ante las autoridades competentes.

Por ser un delito¹, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República. El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres etapas a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

Modelo de Atención	Número de teléfono y/o Dirección	Horarios	Delitos que reconoce
URI: Unidades de Reacción Inmediata	Sucursales: 1. Complejo judicial de Paloquemao: Carrera 28A #18A-67 Bloque D Piso 1 (+57) 1 29711772. 2. Kennedy: Carrera 72j # 36-56sur (+57) 1 2993515 3. Engativá: Carrera 78A # 77A-62 (+57) 1 4303318 4. Usaquén: Carrera 32 # 13A-20 (+57) 1 2971000 5. Ciudad Bolívar: Calle 54 sur # 16-03 (+57) 1 7603644 6. Puente Aranda Carrera 40 #10A-08 (+57) 1 3647333	Lunes a viernes: 8 am a 4 pm - Jornada Continua Domingo a Domingo: Jornada Continua, 24 Horas (Sólo para casos con vocación de actos urgentes)	Denuncia de todos los delitos Las URI busca prevenir conductas violentas en contra de grupos vulnerables como: mujeres, niños, población LGTB, y habitantes de la calle. Trata denuncias de todos los delitos. Actúa en casos de judicialización de personas capturadas en flagrancia y en aquellos que, por su reciente ocurrencia y tipo de delito, requieren inmediatez en la recolección de evidencia.
Sala de Atención al Usuario (SAU) – Centro	Carrera 33 # 18-33 Piso 1 Bloque A	Lunes a viernes de 8am a 5pm – Jornada Continua	Prestan atención a las víctimas de delitos. Son centros de información, orientación, referencia y prestación de servicios de resolución de conflictos.

¹ Código Penal, Artículo 210-A. ACOSO SEXUAL. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 8 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

Modelo de Atención	Número de teléfono y/o Dirección	Horarios	Delitos que reconoce
CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual	Carrera 33 # 18 –33 Bloque B, Piso 4 Teléfonos: 3754272 2016198 2015854 2015712	Lunes a viernes: 8am a 4pm - Jornada Continua	Denuncias de delitos sexuales.
CAPIV: Centro de Atención Penal Integral	Calle 19 #27-09 Teléfono: 5188471 Ext. 4054 4055	Lunes a viernes: 8am a 4pm - Jornada Continua	Denuncias de todos los delitos. Actos urgentes para el delito de Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales. Atención integral a víctimas de violencia intrafamiliar. Activación de Mecanismo de Búsqueda Urgente para casos de desaparecidos.
Línea Púrpura Distrital	Teléfono: 01-8000-112-137 WhatsApp: +57 1 3007551846	Gratuita. Y opera permanentemente.	Delitos de acoso sexual. Posterior al acoso, y para activar el protocolo de atención para orientación y acompañamiento psicosocial y jurídico pueden llamar a esta
Unidad contrala Discriminación	Teléfono: 01-8000-127-007 Línea Distrital: 195 Página web: www.integracionsocial.gov.co	Gratuita. Y opera permanentemente.	Orientación jurídica a personas LGBTI que hayan sido víctimas de discriminación en razón a su identidad de género y orientación sexual.
Aplicación para teléfonos móvil Ellas	Descárgala en Google Play o en App Store.	Gratuita. Y opera permanentemente	La aplicación Ellas (disponible en Android y IOS) brinda información sobre los diferentes tipos de violencia y cómo hacer denuncias.
Numero Único de Emergencias	123	Gratuita. Y opera permanentemente	Cuando está en riesgo la vida o integridad de la persona utilice esta línea.
Línea de orientación a mujeres víctimas de violencia de la policía	155	Gratuita. Y opera permanentemente	En todo el país existe la línea 155, la cual fue implementada por la Policía Nacional. Pueden llamar mujeres a denunciar cualquier tipo de violencia y obtener orientación sobre violencia de género y acompañamiento psicológico.

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

4.9.3 Simultaneidad con el trámite ante autoridades competentes

El procedimiento interno podrá concurrir de forma paralela con el proceso penal y tomará una decisión con base en las etapas y términos establecidas en el Reglamento de Trabajo.

4.9.4 Rol del Comité de Convivencia en casos de Acoso Sexual Laboral

El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral no debe sugerir su conciliación. Dado que las conductas de acoso sexual laboral trascienden al ámbito penal, la presunta víctima deberá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación. El empleador – la Vicepresidencia de Talento Humano y Gerencia de Cumplimiento o quien haga sus veces - se encargará exclusivamente de las acciones disciplinarias internas.

4.9.5 Apoyo a denunciantes o víctimas

En el caso de presentarse denuncia o se determine la existencia de acoso sexual laboral se tomarán las medidas oportunas para apoyar y proteger al denunciante y que cesen las conductas que dieron origen a la denuncia.

- **Prohibición de represalias:**
Si se produjere represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o las demás personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia de acoso, se adoptarán las medidas correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Protección de datos:**
La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
- **Confidencialidad y reserva:**
Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, deberán cumplir con el debido proceso y estará bajo custodia de la Vicepresidencia de Talento Humano o quien haga sus veces, la información y la investigación que se derive de la misma.
- **Apoyo psicológico**
Se brindará acompañamiento psicológico a la víctima en caso de ser requerido.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 10 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

PROCESO	Gestionar Sostenibilidad	SUBPROCESO	Gestionar la Responsabilidad Social Corporativa
Si requiere información adicional del documento, puede contactar a quien lo elaboró			
ELABORÓ	Laura Cardona Ceballos Abogado Jr. Responsabilidad Corporativa Valentina Zapata Useche Especialista de Talento Humano		laura.cardona@cenit-transporte.com valentina.zapata@cenit-transporte.com
REVISÓ		APROBÓ	
Javier Iván Alfonso García Gerente Relaciones Laborales y Sindicales		Pilar Marulanda Sánchez Vicepresidente Talento Humano	
Periodicidad revisión/actualización de este documento:		Al menos una vez al año después de su divulgación oficial	

N.º VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
1.0	Creación del Protocolo de Acoso Sexual Laboral	19 de diciembre 2019
2.0	Actualizaciones Ranking Par	19 de noviembre 2022

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 12 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

	PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 1 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	INFORMACIÓN RESTRINGIDA Página 14 de 9
	AC-GU-020	Versión: 4