

1. Propósito del Protocolo

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., en cumplimiento del marco normativo nacional vigente y reconociendo que el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una grave vulneración de la dignidad humana y los derechos fundamentales, presenta este Protocolo como instrumento institucional para la prevención, recepción, atención, protección, investigación, sanción y seguimiento de estas conductas, dentro de las competencias de la organización.

El Acoso Sexual Laboral no solo afecta la integridad física y emocional de las personas, sino que también deteriora el clima organizacional, disminuye la productividad y perpetúa relaciones de poder desiguales. Por ello, este protocolo pone de manifiesto la tolerancia cero a este tipo de conductas y exige a sus trabajadores y trabajadoras parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas sin distinción de ninguna clase.

Por lo anterior, este documento establece y unifica los principios, responsabilidades, procedimientos y mecanismos necesarios para prevenir, detectar y atender el acoso sexual laboral; adoptar medidas de protección; garantizar el debido proceso; articular la investigación y las decisiones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo; y promover acciones pedagógicas orientadas a la transformación cultural y a la no repetición.

2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo aplica a todas las personas colaboradoras de la institución, incluyendo a todas las personas trabajadoras, contratistas, proveedoras, visitantes, clientes, aprendices, practicantes y cualquier tercero que tenga relación directa o indirecta con la organización en el desarrollo de sus actividades, realizadas en:

- a) Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la organización, inclusive en los espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- c) En los lugares donde se paga al colaborador o colaboradora, contratista, proveedor cualquier persona que tenga relación con la organización en el desarrollo de sus actividades, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- d) 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.
- e) En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que se utilicen para tal fin, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso será necesario acreditar la existencia de una relación laboral directa como requisito para que CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. active las medidas y la ruta que correspondan dentro de su ámbito de competencia, cuando los hechos se produzcan en el contexto laboral definido por la normativa vigente.

Además, serán destinatarias de esta política y protocolo las personas que desarrollan actividades en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral y las personas que se encuentran trabajando en comisión ante CONSTRUCTORA LANDA S.A.S.

3. Principios Rectores

Dignidad Humana: Todas las personas deben ser tratadas con respeto y sin ningún tipo de violencia o acoso.

Igualdad y Equidad: Rechazo absoluto a toda forma de discriminación, aplicando medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades.

Confidencialidad y Protección: Garantía de confidencialidad y protección de la identidad de las personas denunciantes.

Cultura de Respeto y No Retaliación: Ninguna represalia será tolerada contra quienes denuncien o participen en los procesos definidos en esta política.

Enfoque diferencial: “el enfoque diferencial como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión. Dentro del enfoque diferencial, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad que, en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rrom, se remontan a asimetrías históricas. Dicho principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad” (Corte Constitucional, Sentencia T 010, 2015).

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” (Decreto 1710, 2020).

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 contra niñas, niños, adolescentes y mujeres. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, que se fundamentan en roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como intervenir las

relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género” (Decreto 1710, 2020).

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. Requiere de la implementación de acciones de política pública para garantizar la igualdad de las personas y grupos de personas. Este enfoque, además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados” (Decreto 1710, 2020).

Enfoque acción sin daño: Este enfoque implica la reflexión constante sobre los aspectos como los conflictos emergentes durante la ejecución de las acciones, los mensajes éticos implícitos, las relaciones de poder. Parte de la premisa de que las acciones que provienen de las instituciones, así como pueden contribuir a transformar positivamente situaciones de conflicto, mejorar las condiciones de vida de personas vulnerables y ayudar a cerrar brechas sociales y de género, también puede generar daño, aumentando tensiones, fragmentando aún más el tejido social o exacerbando los conflictos. Con su aplicación se busca entonces que se realice un trabajo de mayor impacto, a través de una reflexión sistemática sobre el quehacer de las instituciones, evitando realizar acciones con daño o que agraven las condiciones de las personas o comunidades que se pretende impactar.

Autonomía: La presunta víctima tiene derecho a participar informadamente en las decisiones relacionadas con los mecanismos de apoyo, atención y denuncia. La Empresa respetará su voluntad en las actuaciones que legalmente dependan de su consentimiento y le informará de manera clara los eventos en los que existan deberes legales de protección, investigación, reporte o denuncia que deban activarse aun sin su autorización.

Centralidad de la víctima: Toda persona que tramite cualquier procedimiento por presuntas conductas de acoso sexual tendrá siempre en mente que sus acciones deben ir encaminadas a proteger a la presunta víctima, sin que ello implique detrimento al derecho de defensa y debido proceso de todos los intervinientes.

Debida diligencia: La debida diligencia exige: (i) adelantar una investigación oportuna, completa e imparcial; (ii) fortalecer la capacidad institucional para combatir el patrón de impunidad frente a casos de violencia contra las mujeres a través de investigaciones criminales efectivas que tengan un seguimiento judicial consistente; (iii) garantizar una capacitación efectiva en materia de derechos de las mujeres, de todos los funcionarios públicos involucrados en el procesamiento en estos casos; (iv) institucionalizar la colaboración y el intercambio de información entre las autoridades responsables de investigar los actos de violencia y discriminación; y (v) diseñar protocolos para facilitar y fomentar la efectiva, uniforme y transparente investigación de actos de violencia física, sexual y psicológica, que incluya una descripción de la complejidad en las pruebas, y el detalle de las pruebas mínimas que es preciso recopilar para proporcionar una fundamentación probatoria adecuada, que incluya pruebas científicas, psicológicas, físicas y testimoniales. (Sentencia T 265 de 2016, Corte Constitucional).

Debido proceso: Conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección de las personas que intervienen en la actuación disciplinaria para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.

Derecho de defensa: Derecho de toda persona en el ámbito del proceso disciplinario a ser oída, hacer valer las propias razones y argumentos, controvertir las pruebas en su contra, y solicitar la práctica y evaluación de otras pruebas que estime a su favor.

Confidencialidad: La compañía y las personas involucradas en el proceso disciplinario protegerán la identidad de los involucrados.

Actuación de oficio: CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. adoptará de oficio las medidas que resulten necesarias cuando exista riesgo para la integridad de la presunta víctima o de otras personas, cuando estén involucradas personas menores de edad, cuando lo solicite una autoridad competente o cuando exista un deber legal de investigación, reporte o denuncia. La decisión de la presunta víctima sobre apoyos o acciones externas que dependan de su consentimiento será respetada; dicha decisión no impide a la Empresa cumplir los deberes legales que le sean exigibles ni adoptar medidas preventivas y de protección dentro de su ámbito de control.

4. Definiciones

Acoso Sexual Laboral: “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”. (Ley 2365 de 2024). Para efectos de este Protocolo, la conducta puede manifestarse por medios físicos, verbales, no verbales o digitales, sin que sea necesario que exista reiteración para activar la ruta de atención.

Acoso Sexual físico: Puede manifestarse en forma de manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, entre otros.

Acoso Sexual verbal: Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.

Acoso Sexual no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.

Acoso por razón del género/orientación sexual: 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. Por ejemplo: Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.

Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Violencia Basada en Género (VBG) y contra la mujer: La violencia basada en género refiere a toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino y lo masculino y las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. Está cimentada sobre referentes culturales que reproducen la valoración de lo masculino en detrimento de lo femenino y favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión o coerción en contra de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las mujeres, personas transgénero, lesbianas, bisexuales y hombres gais (Defensoría del Pueblo, 2019:15) y que, en los entornos laborales son nutridas por la división sexual del trabajo, la concentración del poder económico y los estereotipos frente a capacidades y roles de mujeres y hombres en el espacio laboral (Cepal, 2018).

La Ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer como “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”.

La forma más extrema de expresión de la violencia de género contra la mujer es el feminicidio, la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, en espacio público o laboral o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.

Dicha violencia, configura también la máxima expresión de la discriminación y la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres y una violación flagrante a los derechos humanos (Comité CEDAW, 1992, núm. 6 y 7).

Riesgo profesional: El daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral. (Num. 1.12 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015).

Sistema de información confidencial: Es el sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. (Num. 1.13 del artículo 2.2.6.7.3. Decreto 1072 de 2015).

Deber de no tolerancia o neutralidad: El Estado y los particulares están obligados a no tolerar actos de violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género, lo que implica abordar esos casos con fundamento en un análisis centrado en el género, capaz de dejar al descubierto prejuicios, estereotipos y precompresiones que minusvaloran a las mujeres y terminan por convertirse en obstáculos para la plena realización de sus derechos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).

Deber de no repetición: A partir de los estándares nacionales e internacionales se deriva la obligación que tiene el Estado –la que se hace extensiva también a los particulares– de otorgar garantías de prevención y no repetición en casos de violencia y/o discriminación por razones de género contra las mujeres. Una de las dimensiones del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias radica, precisamente, en la necesidad de adoptar disposiciones y llevar a cabo acciones de prevención que deben incluir i) la promoción de los valores de la igualdad y la no discriminación en razón del género; ii) el fomento de canales de denuncia; iii) la difusión constante de información sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso relacionado con violencia y/o discriminación contra las mujeres por razones de género; iv) seguimiento a las medidas adoptadas lo que incluye evaluar cuáles han sido positivas y cuáles no así como si se han presentado avances efectivos o retrocesos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).

Presunta víctima: Persona que manifiesta haber sido objeto de una conducta que podría constituir acoso sexual en el contexto laboral y que activa o participa en la ruta de atención prevista en el presente Protocolo. Esta denominación tiene un carácter exclusivamente procedimental y no implica un pronunciamiento definitivo sobre la ocurrencia de los hechos denunciados.

Presunto agresor: Persona contra quien se formula un reporte, queja o denuncia por una conducta que podría constituir acoso sexual en el contexto laboral. Esta denominación tiene un carácter exclusivamente procedimental y no implica un pronunciamiento previo sobre su responsabilidad, garantizándose durante todo el procedimiento el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción y la presunción de inocencia.

Persona reportante: Persona que pone en conocimiento de la Empresa hechos que podrían constituir acoso sexual en el contexto laboral, ya sea porque afirma haber sido directamente afectada o porque tuvo conocimiento de tales hechos en el desarrollo de sus actividades o con ocasión de la relación laboral o contractual.

5. Antecedentes normativos

El presente Protocolo se fundamenta en un marco jurídico que reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de acoso sexual, discriminación y violencia. A continuación, se relacionan los principales antecedentes normativos que respaldan su formulación e implementación:

Normativa Nacional

Constitución Política de Colombia (1991)

Artículo 13: Establece el derecho a la igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo, raza, origen, religión o cualquier otra condición.

Artículo 16: Reconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad, fundamento de la protección a la autonomía y dignidad en el trabajo.

Código Sustantivo de Trabajo

Busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Ley 1010 de 2006

Ley contra el acoso laboral, que incluye medidas preventivas, correctivas y sancionatorias frente a conductas que constituyen agresión, maltrato, vejaciones, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, cualquier ultraje contra la dignidad humana en el entorno laboral.

Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de Trabajo)

Emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social define acciones para identificar, prevenir y gestionar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ley 1257 de 2008

Establece normas para la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo aquellas en el ámbito laboral.

Política Nacional de Humanización del Servicio de Salud

Busca garantizar una atención en salud centrada en la dignidad humana, promoviendo el trato respetuoso, la comunicación asertiva, la equidad y el reconocimiento de las diferencias individuales. Su objetivo es transformar la cultura institucional mediante la articulación de procesos clínicos, administrativos y sociales que favorezcan experiencias positivas para usuarios, familias y trabajadores del sector salud.

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015

Establece que el Ministerio del Trabajo dentro de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres; el cual, tiene como uno de sus principales objetivos: establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006.

Decreto 762 de 2018

Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo)

Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo medidas para la prevención, seguimiento y mejora continua del riesgo psicosocial.

Resolución 2764 de 2022 (Ministerio de Trabajo)

Adopta instrumentos técnicos mínimos obligatorios para la gestión de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, incluyendo el acoso laboral.

Circular 026 de 2023 (Ministerio de Trabajo)

Establece las directrices para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Resolución 2110 de 2023 (Ministerio de Trabajo)

Establece directrices específicas para la prevención del acoso sexual laboral y otras formas de violencia basada en género en el ámbito del trabajo en el Ministerio del Trabajo, no obstante, se convierte en un instrumento referente en el planteamiento de protocolos y políticas sobre la materia. En donde se definen conductas, medidas preventivas, procedimientos y garantías para las víctimas.

Ley 2365 de 2024

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.

Circular 055 de 2024 (Ministerio de Trabajo)

Establece las directrices para la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBQ+ en el ámbito laboral.

Circular 075 de 2025 (Ministerio de Trabajo)

Se centra en la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación hacia personas trans, no binarias y con identidades de género no hegemónicas.

Circular 076 de 2025 (Ministerio de Trabajo)

Insta al sector privado a implementar políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, conforme a la Ley 2365 de 2024.

Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral

Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

Decreto 405 de 2025

Reglamentar el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral.

Ley 2528 de 2025

Por medio de la cual Colombia aprueba el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.

Resolución 3461 de 2025 (Ministerio de Trabajo)

Establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. En materia de acoso sexual, precisa que el Comité de Convivencia Laboral no es competente, dado que estas conductas no son conciliables; por tanto, debe activarse la ruta institucional definida por la alta dirección conforme a la Ley 2365 de 2024.

Decreto 223 de 2026 (Ministerio del Trabajo)

Actualiza la regulación de las prácticas laborales y reconoce la aplicación de las medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual a pasantes, practicantes y demás figuras de formación laboral, en armonía con la Ley 2365 de 2024.

Instrumentos Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos

Que determina que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Convenio 190 de la OIT

Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso sexual y la violencia basada en género. El instrumento fue aprobado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025; su estatus internacional deberá verificarse en las actualizaciones periódicas de este Protocolo.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979)

Compromete a los Estados Parte a tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, incluyendo el acoso sexual.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU – 1993)

Define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en los que se ejerce esta violencia.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)

Objetivos 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), que exigen eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y promover ambientes laborales seguros.

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011)

Plantean la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y prevenir impactos negativos, como el acoso y la violencia en el trabajo.

6. Conductas Prohibidas

Según la normativa vigente, constituyen Acoso Sexual Laboral para todas las personas sujetas a esta Política y *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral*, las siguientes:

- a) Contacto físico o acercamiento con connotación sexual no deseado.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- d) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y con contenido libidinoso.
- e) Comentarios denigrantes u ofensivos, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, xenofóbicos, capacitistas, homolesbotransfóbicos, o asociadas al aspecto físico.
- f) Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales no consentidos.

- g) Insinuaciones, comentarios o chistes con connotación sexual ofensiva.
- h) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- i) Comunicaciones o envío de mensajes, imágenes o insinuaciones sexuales no consentidas por medios físicos o virtuales.
- j) Llamadas no consentidas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- k) Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.
- l) Miradas, gestos o conductas que generen incomodidad o afecten la dignidad.
- m) Difusión de rumores o información sexual sobre otra persona.
- n) Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- o) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- p) Agresiones físicas de carácter sexual.
- q) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños o vestieres.

Las conductas mencionadas anteriormente son solo un ejemplo de los comportamientos que pueden constituir acoso sexual, por lo que es importante evaluar cada caso en particular.

7. Derechos de las víctimas protegidos en la Ley

De conformidad con la normativa legal, las víctimas de acoso sexual laboral tendrán los siguientes derechos, que serán garantizados por CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. en función de sus competencias.

- a) El derecho a que se valore su versión bajo el principio de buena fe, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- b) Recibir medidas de prevención, atención, protección y reparación para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en este protocolo.
- c) El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- d) El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- e) El derecho a ser tratada con respeto y consideración en espacios de confianza para evitar una segunda victimización. Esto implica además el derecho a no ser confrontada con el presunto agresor ni sometida a la repetición innecesaria de los hechos.
- f) El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- g) El derecho a ser escuchada, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- h) El derecho a recibir información y acompañamiento sobre las entidades a las que puede ser remitida con el fin de recibir atención en salud o asesoría legal para la representación.
- i) El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.

- j) Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- k) Solicitar al superior que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.

8. Sujetos del Acoso Sexual Laboral

Toda persona puede ser víctima de conductas de acoso sexual laboral. Para el caso de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., la ruta prevista en este Protocolo podrá activarse respecto de:

- a) Empleados/as directos/as de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S.
- b) Contratistas
- c) Aprendices
- d) Practicantes
- e) Proveedores
- f) Visitantes
- g) Clientes

9. Responsabilidades

a. Comité ad hoc

1. Analizar los casos remitidos por el Primer Respondiente y verificar que se hayan adoptado las medidas iniciales de protección y no revictimización.
2. Definir y recomendar, con apoyo de Gestión de Recursos y Jurídica, el plan de actuación y las medidas preventivas o restaurativas que correspondan, sin asumir funciones conciliatorias.
3. Recibir el informe presentado por el instructor designado, analizar los hallazgos y emitir recomendaciones motivadas a Gestión de Recursos y Gerencia General, garantizando la imparcialidad, confidencialidad, debida diligencia y el debido proceso.
4. Acompañar la evaluación de los casos en los que resulte procedente la remisión o puesta en conocimiento de los hechos ante las autoridades o entidades competentes, de acuerdo con la normativa vigente y las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

Integración y funcionamiento del Comité ad hoc

- El Comité ad hoc es una instancia interna de análisis y recomendación creada exclusivamente para la gestión de casos de presunto acoso sexual laboral. No corresponde ni sustituye al Comité de Convivencia Laboral y no desarrollará actuaciones de conciliación.
- Integración mínima por caso: un representante de Gestión de Recursos, un representante del área Jurídica y un representante designado por la Gerencia General. El Primer Respondiente o OHSE podrá ser invitado con voz técnica y sin voto cuando sea necesario para explicar la activación de la ruta o las medidas de SST.

- La Gerencia General designará a los integrantes para cada caso. Ninguna persona podrá intervenir si tiene conflicto de interés, relación directa con los hechos, dependencia jerárquica que comprometa su imparcialidad o cualquier circunstancia que afecte su objetividad; en tal evento deberá declararse impedida y ser reemplazada.
- Quórum deliberatorio: mínimo dos (2) integrantes, siempre que participe Gestión de Recursos o Jurídica. Las recomendaciones se adoptarán por mayoría simple y cualquier posición divergente quedará registrada en el acta.
- El Comité ad hoc no determina responsabilidad disciplinaria ni impone sanciones. La investigación será adelantada por un instructor designado e imparcial y la decisión disciplinaria corresponderá a Gerencia General/Gestión de Recursos, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, con acompañamiento jurídico. Quien actúe como instructor no deberá adoptar la decisión disciplinaria definitiva.

b. Gerencia General

1. Promover y modelar una cultura de respeto y cero tolerancia al Acoso Sexual Laboral.
2. Garantizar el cumplimiento del presente protocolo.
3. Garantizar la existencia de canales confidenciales para la denuncia.
4. Garantizar recursos, espacios seguros y mecanismos de custodia reservada para la operación de la ruta y del Comité ad hoc.
5. Garantizar que las decisiones disciplinarias se adopten por la instancia competente, con respeto del debido proceso y de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.
6. Participar en las estrategias de prevención, atención, protección y restauración del Acoso Sexual Laboral.
7. Proveer los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la prevención, atención, protección, investigación, seguimiento y no repetición.
8. Evaluar y mejorar constantemente.

Responsabilidades específicas complementarias

Gestión de Recursos: coordinar la apertura y trazabilidad del proceso interno; garantizar las comunicaciones a las partes; custodiar, junto con Jurídica, la documentación disciplinaria; implementar las medidas laborales que correspondan; y presentar a Gerencia General los insumos para la decisión disciplinaria.

Área Jurídica: asesorar la ruta en materia de debido proceso, conflictos de interés, medidas de protección, deberes de reporte o denuncia y suficiencia jurídica de las actuaciones; acompañar la estructuración de la decisión sin sustituir las competencias disciplinarias definidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

QHSE / Primer Respondiente: recibir y canalizar el reporte; realizar la valoración inicial de seguridad y riesgo dentro de sus competencias; activar la articulación con SST, ARL, EPS/IPS o servicios de emergencia cuando corresponda; brindar contención inicial no clínica si cuenta con formación; y remitir oportunamente la información a Gestión de Recursos/Jurídica. No investigará la responsabilidad disciplinaria, no impondrá sanciones y no prestará psicoterapia ni representación jurídica.

Instructor designado: Persona interna o externa designada por la Gerencia General, en articulación con Gestión de Recursos y/o el área Jurídica, encargada de adelantar la etapa de investigación de los casos de presunto acoso sexual laboral. La persona designada deberá contar con conocimientos, formación o experiencia apropiada para el manejo de investigaciones internas, debido proceso, confidencialidad, prevención del acoso sexual laboral y manejo de entrevistas y evidencias, y deberá actuar con independencia, imparcialidad, enfoque de derechos y ausencia de conflicto de interés.

La designación deberá realizarse teniendo en cuenta la complejidad y características particulares del caso. Cuando no exista dentro de la organización una persona que reúna condiciones adecuadas de idoneidad, independencia o imparcialidad, la Empresa podrá designar un profesional externo.

c. Personal de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. y personas sujetas a este Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral

1. Abstenerse de cualquier conducta de acoso o violencia.
2. Participar en las actividades de sensibilización y formación.
3. Reportar cualquier conducta contraria a este Protocolo.

10. Medidas de prevención y detección

Las medidas de prevención son una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento sexual o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, identidad de género o discapacidad y demás razones de discriminación cuyo objetivo es minimizar los riesgos que generan las violencias, sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral seguro y garantizar la no repetición de los hechos.

Este Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral reconoce que los actos de acoso sexual en el ámbito laboral constituyen violaciones a los derechos humanos, que se pueden presentar en diferentes ámbitos y ser efectuadas de diversas maneras, y que afectan la individualidad de la persona, la vida familiar, social y laboral.

Debido a la persistencia de estereotipos y a factores culturales, políticos y económicos, muchas personas en especial las mujeres y la población perteneciente a la comunidad LGTBIO+ ven limitada su posibilidad de ejercer plenamente sus derechos y participar en condiciones de igualdad en las distintas esferas del desarrollo. Por esta razón, CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. reconoce la necesidad de implementar acciones de prevención frente al acoso sexual laboral. Estas acciones se desarrollan a través de diversos medios y estrategias que fomentan la sana convivencia, el respeto por las diferencias, la equidad, el reconocimiento de derechos y deberes, y la eliminación de toda forma de violencia y discriminación.

Para ello, CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. y todas las personas sujetas a este protocolo se comprometen a fortalecer los procesos de prevención en la organización, incorporando actividades de capacitación, sensibilización y difusión permanente. Estas acciones reconocen el Acoso Sexual Laboral como una conducta indeseable, inaceptable y que puede constituir delito conforme al Código Penal Colombiano, según las circunstancias del caso.

Capacitación periódica en prevención del acoso, enfoque de género y diversidad.

Las medidas de formación y capacitación adoptadas por la organización se refieren a aquellas acciones pedagógicas que servirán para orientar y garantizar el aprendizaje de todas las personas sujetas a este *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral*, brindando herramientas para la prevención, atención, protección y reparación del Acoso Sexual Laboral.

Realizar jornadas de capacitación en diversos temas concernientes a la prevención, detección y atención del Acoso Sexual Laboral, tales como: Entornos laborales seguros: cero tolerancia al acoso sexual; Liderazgo que protege: prevención activa del acoso sexual laboral; Actuar con enfoque: detección y rutas de atención del acoso sexual, entre otros.

Sensibilización sobre diversos temas relacionados con el enfoque de género, diferencial e interseccional para la prevención del Acoso Sexual Laboral.

Tienen como finalidad abrir espacios de reflexión general sobre la prevención, atención, protección y reparación del Acoso Sexual Laboral por medio de actividades prácticas en donde todas las personas sujetas a este *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral* hagan conciencia sobre este tema. Se establecen las siguientes actividades, las cuales podrán ser ajustadas y/o complementadas de acuerdo con las necesidades identificadas:

Difusión permanente de los canales de atención y las rutas de denuncia.

A través de las medidas de difusión y apropiación, se pretende adoptar y dar a conocer a todas las personas sujetas a este *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral* este documento para la prevención, atención, protección y reparación del Acoso Sexual Laboral, los derechos de las personas victimizadas y la normatividad correspondiente; así mismo se promoverá el derecho de las personas victimizadas a denunciar ante las autoridades competentes.

Diseñar, publicar y difundir material informativo sobre las rutas de atención, en formatos accesibles y sencillos, a través de los canales de comunicación interna de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., tales como correos electrónicos, carteleras, vía WhatsApp, inducciones y capacitaciones entre otros.

Según menciona el Convenio 190 de la OIT, la Resolución 2110 de 2023 y 2646 de 2008, entendemos las medidas de detección como todas aquellas acciones dirigidas a identificar tempranamente una situación que no es claramente visible y que constituye una exposición a factores de riesgo psicosocial, antes de que generen consecuencias severas. De allí que el presente *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral* establece criterios y conceptos inequívocos sobre conductas prohibidas en el marco de la prevención y detección del Acoso Sexual Laboral, esto con el fin de hacer un proceso efectivo y eficaz de identificación de las conductas constitutivas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual y enmarcadas en el fenómeno del Acoso Sexual Laboral.

En este sentido, las medidas de detección son aquellas acciones específicas que se implementarán para detectar el Acoso Sexual Laboral con el fin de mitigar los efectos de dichas situaciones o impedir su

progresión. CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. comprende que, aunque todas las personas sujetas a este *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral* están en la capacidad de identificar y denunciar una situación de Acoso Sexual Laboral, es imprescindible que los actores claves en la institución cuenten con herramientas suficientes para identificar episodios enmarcados en este fenómeno, y en todo caso, orientar a las víctimas sobre la ruta de atención interna y externa. Entre las acciones a desarrollar se destacan:

- a) Apoyar la investigación y análisis de los casos que generen alertas tempranas relacionadas con factores de riesgo en torno al Acoso Sexual Laboral, para lo cual se capacitará sobre manejo de casos, factores de riesgo.
- b) Aplicar instrumentos anónimos, como encuestas confidenciales, con ítems específicos de acoso sexual laboral con el objetivo de recoger señales tempranas sin denuncias directas.

11. Medidas de atención, protección y reparación

Las medidas de atención se materializan a través de la ruta para la denuncia de casos de Acoso Sexual Laboral, la cual se define como el procedimiento institucional al interior de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas por algún tipo de Acoso Sexual Laboral. La ruta igualmente abarca un proceso formativo complementario con enfoque restaurativo, según el consentimiento de la persona víctima. La ruta consta de varios momentos, tal como se puede observar a continuación:

Primer momento: Recepción de la queja del Acoso Sexual Laboral al interior de la institución

Segundo momento: Atención inicial.

Tercer momento: Atención en salud física y mental.

Cuarto momento: Orientación jurídica y medidas de protección.

Quinto momento: Remisión de informe de hechos.

Sexto momento: Seguimiento y cierre del proceso.

En el siguiente apartado se describe la ruta para brindar acompañamiento, protección y garantizar el bienestar de aquellas personas víctimas de Acoso Sexual Laboral, sensibilizando además a todas las personas sujetas a este *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral* para la toma de decisiones responsables, la promoción de ambientes laborales libres de violencias y la prevención, atención, protección y reparación del Acoso Sexual Laboral.

Las situaciones relacionadas con acoso sexual pueden ponerse en conocimiento de la compañía en cualquier momento y serán tramitadas con independencia del tiempo transcurrido desde su ocurrencia en el marco de la razonabilidad. La atención de los casos conocidos se hará teniendo en cuenta tres situaciones:

Situaciones de urgencia o flagrancia: Son aquellos eventos que necesiten de atención urgente por estar en riesgo inmediato e inminente la integridad física y psicológica de las personas. En estos casos, la presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrán ponerlos en conocimiento a través del canal establecido en el presente protocolo. El personal de seguridad deberá intervenir para evitar

agresiones físicas o psicológicas y tendrá la obligación de contactar a las autoridades competentes en caso de que sea necesario, para que se realice el respectivo procedimiento.

Situaciones de no urgencia o flagrancia: Son aquellos casos que no son descubiertos en flagrancia o denunciados en el momento exacto de su ocurrencia. La presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrá poner el caso en conocimiento a través del canal establecido en el presente protocolo.

Denuncias presentadas por terceras personas: Cuando los hechos de acoso sexual sean reportados por terceras personas, las denuncias deberán estar acompañadas por la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos la compañía buscará ponerse en contacto con la persona afectada para informarle sobre sus derechos, los apoyos y alternativas de manejo expuestos en este protocolo.

11.1. Primer momento: Recepción de la queja del Acoso Sexual Laboral al interior de la institución.

Se caracteriza por ser un espacio de comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona victimizada. Los responsables de éste serán:

PRIMER RESPONDIENTE: El (la) Coordinador(a) QHSE, como punto inicial de recepción y activación de la ruta, dentro de las competencias definidas en este Protocolo.

PRIMER RESPONDIENTE SUPLENTE: El (la) Profesional QHSE, quien actuará cuando exista ausencia, impedimento, conflicto de interés o cualquier circunstancia que imposibilite la actuación del Primer Respondiente.

SEGUNDO RESPONDIENTE SUPLENTE: El (la) Director(a) Administrativo(a), quien actuará cuando el Primer Respondiente y su suplente se encuentren impedidos, ausentes o incursos en una causal que les impida intervenir.

Quienes tendrán la obligación de:

- a) Recibir el reporte o queja y asegurar un registro inicial reservado, aun cuando no se aporten pruebas.
- b) Proporcionar un espacio privado de escucha y contención inicial no clínica, evitando juicios, interrogatorios innecesarios y revictimización.
- c) Informar a la presunta víctima sobre la ruta, sus derechos, los canales de apoyo y las medidas de protección disponibles.
- d) Realizar la valoración inicial de riesgos y remitir el caso, con acceso restringido, a Gestión de Recursos y Jurídica para la continuidad de la ruta y la definición de actuaciones.

El Primer Respondiente no determinará la ocurrencia de los hechos ni la responsabilidad de la persona señalada, no adelantará la investigación disciplinaria, no impondrá sanciones y no sustituirá la atención psicológica clínica ni la asesoría o representación jurídica especializada.

Activación de la ruta de atención

a. Canales de Atención y Procedimiento

Para la activación de la ruta de atención, por parte de la presunta víctima o de cualquier persona reportante a quien le resulte aplicable el presente *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral*, la Empresa pone a disposición los siguientes canales de recepción de reportes, quejas o solicitudes de atención:

- **Correo electrónico:** espacioseguero@landa.com.co
- **Atención Presencial:** Ante el (la) Coordinador(a) OHSE, en su calidad de Primer Respondiente, o, en caso de ausencia, impedimento, conflicto de interés o cualquier otra circunstancia que le imposibilite ejercer sus funciones, ante cualquiera de los Primeros Respondientes Suplentes designados en el presente Protocolo.

Por los medios escritos aquí estipulados será de vital importancia hacer una breve descripción de la situación y si tiene evidencias pueden ser adjuntadas. El primer respondiente se pondrá en contacto con la presunta víctima no más de 24 horas después de la recepción de la queja para coordinar el espacio de indagación y escucha activa del testimonio.

La falta de pruebas no condiciona la admisión de la queja.

b. Formas de queja

La queja podrá ser verbal o escrita, con o sin material probatorio. La falta de pruebas no condiciona su recepción. Si el reporte es recibido por una jefatura, supervisión, Gestión de Recursos, el Comité de Convivencia Laboral o cualquier otra instancia de la Empresa, deberá preservarse la confidencialidad y remitirse de inmediato al canal principal. Tratándose de hechos que puedan constituir acoso sexual, el Comité de Convivencia Laboral no es competente para conciliar, investigar ni decidir el caso, conforme a la Resolución 3461 de 2025, por lo que se activará la presente ruta institucional.

Valoración y acción primaria de casos de Acoso Sexual Laboral

La persona primer respondiente una vez informada sobre un caso de Acoso Sexual Laboral activará la Ruta de atención, la cual en un primer momento se soporta en la escucha activa de la persona víctima, identificando el tipo de Acoso Sexual Laboral y el estado psicoemocional o físico en que se encuentra la persona que hayan identificado como víctima de Acoso Sexual Laboral, lo cual permite la elaboración de la caracterización de los hechos, y así determinar el tipo de atención inicial que requiere. Será de vital importancia determinar en este momento los contactos de emergencia de la presunta víctima en caso de requerir su apoyo.

11.2. Segundo momento: Atención inicial.

En este momento se iniciará la activación inmediata de la atención integral, que incluye orientación y activación de apoyo psicosocial, información sobre rutas jurídicas y acompañamiento institucional, según las necesidades del caso.

En todos los casos en que se active la ruta de atención para situaciones de acoso sexual laboral, *la persona primer respondiente* atenderá a la presunta víctima y solicitará el consentimiento informado; respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sufrida, que considere que se ajustan mejor a su situación. El consentimiento deberá constar por escrito y ser archivado en una carpeta individual creada para tal fin, la cual será posteriormente incorporada al sistema de gestión documental correspondiente, conforme a los lineamientos institucionales de confidencialidad y protección de datos.

Es importante tener presente que se hará excepción de solicitar consentimiento a la persona víctima en aquellos casos en que la ley ordena hacer el denuncia penal ante las autoridades competentes; en los casos en que está en riesgo la persona víctima u otras personas sujetas a este *Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral*, cuando se trate de personas menores de dieciocho años; o cuando lo solicite una autoridad competente.

Una vez activada la ruta de atención se realizará un espacio de escucha con la víctima que será responsabilidad de *la persona primer respondiente*, y que buscará iniciar el proceso de contención y recolección de datos en un lapso no mayor a 48 horas luego del primer contacto. Es importante que en este espacio se determine con la presunta víctima cuales son los medios de comunicación por lo que desea continuar siendo contactada para evitar posibles riesgos.

Por otra parte, es fundamental garantizar para este espacio de escucha un lugar privado y seguro en donde se garantice la confidencialidad y protección de la integridad de la presunta víctima. Para la atención inicial se tendrá en cuenta la siguiente estructura:

a. Atención psicosocial inicial

Momento de contención emocional: En este espacio se busca recibir a la persona víctima en un ambiente de calidez y empatía, en una actitud de escucha activa donde se realizarán ejercicios para la contención emocional que serán fundamentales ante la movilización emocional posible de la presunta víctima al relatar los hechos victimizantes. Son fundamentales, en este momento de la atención los siguientes elementos:

1. Comodidad del espacio.
2. El género del profesional que realizará la atención.
3. Tener en cuenta las condiciones particulares de la persona afectada (edad, pertenencia étnica o si se encuentra en condición de discapacidad para efectos de disponer los recursos necesarios de asistencia, interpretación, traducción y comprensión integral).
4. Evitar minimizar la gravedad y el impacto emocional de la víctima y aclarar todas las dudas sobre la atención.
5. Cuando la persona presente una reacción emocional aguda sin riesgo vital, el Primer Respondiente podrá brindar contención inicial y, únicamente si cuenta con formación específica, aplicar primeros auxilios psicológicos dentro del alcance de dicha formación. En los demás casos deberá activar el apoyo de personal idóneo, la ARL, la EPS/IPS o el servicio correspondiente. Esta actuación no constituye psicoterapia ni sustituye la atención profesional en salud mental.

Es importante resaltar que se formarán en primeros auxilios psicológicos a las y los actores clave para ejercer funciones de primeros respondientes. Cuando se identifique necesidad de atención médica o psicológica especializada, se realizará la remisión y el acompañamiento institucional que corresponda.

b. Registro de los hechos

Para evitar actos de revictimización y acciones con daño se debe hacer un trabajo respetuoso de recolección de la información relacionada con la situación vivida por la presunta víctima, con preguntas orientativas y asertivas que permitan tomar datos fundamentales para establecer un plan adecuado de intervención. *la persona primer respondiente*, responsable de este proceso, preferiblemente deberá estar formada en Derechos Humanos, enfoque de género y enfoque diferencial.

Dentro de la información recolectada es importante contar con datos de las personas implicadas, autores y posibles testigos, todo lo anterior tratado con las debidas medidas de confidencialidad en relación con los datos de la presunta víctima y garantizando también los derechos y el carácter clasificado de la persona presunta agresora. Todo lo anterior es crucial porque será la base de las siguientes actuaciones de remisión a las instancias disciplinarias o para la activación de los mecanismos para el acceso a la justicia ante las autoridades externas con el fin de disminuir significativamente las afectaciones en las víctimas que se derivan de relatar lo ocurrido en varias oportunidades.

La persona Primer Respondiente registrará los hechos en el Formato de Recepción de casos de Acoso Sexual Laboral y, cuando corresponda, gestionará el diligenciamiento del Formato de Consentimiento Informado. En el formato de recepción se registrarán las actuaciones posteriores de atención en salud física y mental, orientación sobre rutas jurídicas y medidas de protección, con el fin de conservar trazabilidad y evitar la repetición innecesaria del relato.

Nota: Si la persona víctima es mayor de edad, decidirá si activa o no la ruta interna. En caso de riesgo de feminicidio la organización podrá realizar sin consentimiento de la persona la respectiva denuncia ante Fiscalía, Comisaría de familia o Policía Nacional. Si la persona víctima es menor de edad, se pondrá en conocimiento de las autoridades y se realizará la respectiva denuncia. En caso de violencias sexuales, se realizará derivación a ruta externa.

c. Cierre de la atención inicial y consentimiento informado

Para finalizar la atención inicial *la persona primer respondiente*, quien ha recibido la queja y dado la atención inicial a la presunta víctima, es responsable de realizar el cierre de la atención inicial, para lo cual es fundamental aclarar todas las dudas sobre el proceso a las víctimas, acciones a seguir después de la identificación del caso de Acoso Sexual Laboral, los tiempos y mecanismos de acción, medios de contacto de su preferencia para salvaguardar la vida y el consentimiento informado que será fundamental para realizar todas las acciones internas y externas mencionadas anteriormente. Si la persona víctima desea iniciar acciones legales *la persona primer respondiente* le brindará información respecto a las posibilidades internas y externas aplicables al caso.

Nota: Se determina la posibilidad de hacer acompañamiento a la víctima a la fiscalía y/o reporte ARL accidente de trabajo.

11.3. Tercer momento: Atención en salud física y mental.

Comprendiendo que todo Acoso Sexual Laboral genera un impacto en el estado mental, emocional y/o físico de la víctima, este momento busca identificar el grado de afectación que tiene la persona victimizada.

a. Atención en salud física

La persona primer respondiente deberá proceder con el proceso de direccionamiento de acuerdo con el caso, las opciones son:

1. Riesgo vital o emergencia médica: se deberá activar de manera inmediata la atención de la Brigada de Emergencias de la empresa para la prestación de primeros auxilios básicos y la adopción de medidas iniciales de protección, de acuerdo con su nivel de formación y alcance. En ningún caso la actuación de la brigada sustituirá la atención médica especializada ni la intervención de las autoridades o servicios externos de emergencia.
2. En caso de violencia sexual, remitir al servicio de urgencias para atención médica integral.
3. Si la persona víctima es menor de edad, se debe notificar al ICBF y al acudiente, explicando al afectado/a la obligatoriedad que tiene la organización de denunciar el caso.
4. Si la situación de acoso o violencia pone en riesgo la integridad de la persona, sea mayor o menor de edad, se notificará a las autoridades competentes.
5. Si las situaciones corresponden a violencia contra la mujer, violencia sexual o violencia intrafamiliar, se notificará a las autoridades competentes: CAIVAS (Centro de Atención e Investigación Integral a las Víctimas de Abuso Sexual), CAVIF (Centro de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar), URI (Unidad de Reacción Inmediata), Policía Nacional, Comisarias de Familia, o en su defecto a la línea 123 de la Policía Nacional.
6. Para situaciones de acoso, se puede solicitar asesoría en: ICBF, línea de orientación a mujeres víctimas de violencia, Patrulla violeta, Personería, Defensoría del Pueblo.

En caso de que la persona presunta víctima dimita la remisión al servicio médico, se le deben explicar los riesgos para su salud física y mental dejando registro de la dimisión.

b. Atención en salud mental

La atención en salud mental será brindada o gestionada por profesionales o entidades competentes. El Primer Respondiente podrá realizar contención inicial no clínica y, con consentimiento de la presunta víctima, gestionar la remisión a la ARL, EPS/IPS u otros servicios especializados según las necesidades identificadas.

11.4. Cuarto momento: Orientación jurídica y medidas de protección.

Luego de haber recibido acompañamiento psicosocial y atención en salud física, se orienta a la víctima para que, si consiente, pueda recibir orientación por parte de las entidades correspondientes en la ruta

externa como: Personerías municipales y distritales, Defensoría del Pueblo, consultorios jurídicos universitarios, entre otros. En ningún caso CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. realizará acompañamiento o representación jurídica directamente.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. adoptará las medidas 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 hacen parte de las rutas internas establecidas en este protocolo buscarán en la medida de sus posibilidades, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del empleador en materia de derechos humanos. Las medidas de reparación y no repetición serán adaptadas a las necesidades específicas de cada caso. Las víctimas participarán activamente en el proceso de diseño e implementación de estas medidas.

a. Tipos de medidas de protección inmediata

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. podrá adoptar medidas de protección inmediata orientadas a prevenir nuevos riesgos, preservar la integridad de las personas y evitar la revictimización. Estas medidas son preventivas, temporales, proporcionales, razonables y no sancionatorias; no implican prejuizgamiento ni declaración de responsabilidad y deberán aplicarse procurando no trasladar cargas injustificadas a la presunta víctima. Algunas medidas pueden ser:

1. Ajustar razonablemente las condiciones laborales o de servicios de la presunta víctima o presunto victimario para que la primera pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades sin riesgo alguno. Lo anterior teniendo en cuenta en cada caso concreto, el nivel de riesgo o peligro, si la acción genera daño a la presunta víctima, siempre bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad, con respeto al debido proceso, y cuando exista mérito para proceder de esta forma.
2. Cambiar el superior jerárquico de la presunta víctima, mientras dure el proceso. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la presunta víctima para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.
3. Cambiar el lugar de trabajo del presunto agresor mientras dure el proceso.
4. Disponer, cuando sea jurídicamente procedente y proporcional, una separación temporal de funciones, actividades o espacios respecto de la persona señalada, sin que la medida constituya sanción anticipada.
5. Implementar formas de trabajo mediante el uso de las TIC, mientras dure el proceso.
6. Aplicar traslado del área de trabajo.
7. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
8. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
9. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
10. Ordenar a la persona presunta agresora dejar de realizar la conducta objeto de la queja o cualquier otra similar que esté generando malestar a la víctima.
11. Ordenar a la persona presunta agresora abstenerse de permanecer en cualquier lugar donde se encuentre la víctima que lleve a intimidar, perturbar o amenazar.

12. Instar a la persona presunta agresora a acudir a asesoría psicológica o a un tratamiento terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios.
13. Disponer espacios formativos preventivos cuando sean procedentes y compatibles con el debido proceso, sin presentarlos como sanción mientras no exista decisión definitiva.
14. Ordenar a la persona presunta agresora la devolución inmediata de los objetos de uso personal o cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la persona víctima.
15. Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente protocolo.

b. Medidas excepcionales a solicitud de la presunta víctima.

1. **Terminación voluntaria de la relación laboral o contractual:** Cuando la presunta víctima manifieste de manera libre, expresa e informada su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo o la vinculación contractual vigente, la Empresa podrá aceptar dicha decisión sin exigir el cumplimiento de cláusulas de preaviso o imponer sanciones derivadas de su omisión, sin perjuicio de las demás acciones administrativas, disciplinarias o judiciales a que haya lugar. Lo anterior dejando claro que:
 - a) La decisión debe provenir exclusivamente de la presunta víctima;
 - b) No puede existir presión, inducción o sugerencia por parte de la empresa para que renuncie o termine el vínculo;
 - c) La adopción de esta medida **no exime a la empresa** de continuar con la atención del caso ni de adelantar la investigación correspondiente cuando exista el deber de hacerlo.

Las medidas de protección serán evaluadas y coordinadas por el Primer Respondiente, Gestión de Recursos y Jurídica, con participación del Comité ad hoc cuando corresponda, atendiendo a la gravedad del riesgo, la naturaleza de los hechos, la posible sistematicidad, las relaciones de poder y el contexto de la presunta víctima. Su adopción no reemplaza la investigación ni el proceso disciplinario.

Las medidas sancionatorias solo podrán imponerse después de finalizar el procedimiento disciplinario aplicable y mediante decisión motivada de la instancia competente, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción y la presunción de inocencia.

Decretar medidas formativo-preventivas, con el fin de evitar la repetición de hechos sobre Acoso Sexual Laboral y resocializar a la persona que ha sido hallada responsable. Estas medidas podrán ser solicitadas por la persona victimizada. Estas medidas, que podrán ser decretadas por el Comité ad hoc y tendrán un enfoque encaminado a restaurar los derechos de las personas afectadas, a partir de procesos formativos, pensando en el bienestar de las personas afectadas y en la reeducación de la persona presunta agresora para cumplir con el mandato de no repetición.

La presunta víctima podrá solicitar la implementación de las medidas contempladas en los literales a y b, las cuales serán evaluadas y/o adoptadas por CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. en un término no superior a 24 horas luego de realizado el espacio de escucha.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. garantiza la estabilidad laboral de la presunta víctima y testigos que denuncien un presunto Acoso Sexual Laboral. No se procederá con la terminación del contrato o relación comercial con la presunta víctima y los testigos dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia, salvo en casos de despido autorizado por el Ministerio de Trabajo.

La aplicación de medidas restaurativas no implica de ninguna manera que la presunta víctima renuncie al derecho de acceso a la justicia por rutas externas.

11.5. Quinto momento: Remisión de informe de hechos.

La persona primer respondiente remitirá diligenciados el Formato de Recepción de casos de presunto Acoso Sexual Laboral y el Formato de Consentimiento informado al Comité ad hoc para que se convoque de forma inmediata a sesión en donde se analizarán los hechos reportados y se procederá a definir los lineamientos de actuación correspondientes.

Es importante tener presente que el Comité ad hoc debe realizar un Informe de remisión de los hechos a las autoridades competentes, de ser necesario. Así:

Ámbito interno, así:

- a) Gerencia General y Gestión de Recursos Humanos: Con el objetivo de establecer, sancionar y documentar las faltas, conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
- b) Equipo QHSE: Con el objetivo de establecer si las conductas sufridas por la presunta víctima pudiesen constituir un accidente de trabajo conforme a la Ley 1562 de 2012.

Ámbito externo, así:

- a) En caso de que el acoso venga del superior jerárquico de la entidad se deberá remitir a la presunta víctima a radicar la queja directamente al Ministerio del Trabajo, quien tendrá la competencia de investigar y compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación.
- b) Semestralmente se deberá registrar en el SIVIGE (Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género) conforme a la Ley 2365 de 2024, aplicando las medidas de confidencialidad y protección de datos.
- c) En atención a los mandatos constitucionales es deber de toda persona denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio.

Es importante destacar que los casos en donde las presuntas víctimas sean niños, niñas y adolescentes, se activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006 y se remitirá al ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar), según su competencia territorial.

11.6. Sexto momento: Seguimiento y cierre del proceso.

a. Seguimiento

Una vez el Primer Respondiente remita el Formato de Recepción de casos de presunto Acoso Sexual Laboral y, cuando corresponda, el Formato de Consentimiento Informado, el Comité ad hoc será convocado para revisar la activación de la ruta, verificar las medidas de protección y definir el plan de

actuación. Si se requiere investigación interna, Gerencia General/Gestión de Recursos designará un instructor imparcial, quien recopilará y analizará la información y garantizará el derecho de defensa y contradicción. Concluida la investigación, el Comité ad hoc analizará el informe y formulará recomendaciones motivadas, sin asumir la decisión disciplinaria definitiva.

Cuando la persona señalada sea trabajadora directa de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. y los hechos puedan constituir una falta disciplinaria, Gestión de Recursos adelantará el procedimiento correspondiente con apoyo del instructor designado y Jurídica. El Comité ad hoc emitirá recomendaciones sobre protección, no repetición y, cuando corresponda, sobre los hallazgos del caso; la decisión disciplinaria será adoptada por la instancia competente de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

En ningún momento, el Comité ad hoc podrá investigar, juzgar o sancionar a personas ajenas a su competencia tales como clientes, personas que prestan sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios o laboral, pero vinculadas a un tercero externo a la organización. En casos donde la persona presunta agresora cumpla las calidades antes descritas en este aparte, se adoptarán otro tipo de medidas con el fin de salvaguardar los derechos de la persona presunta víctima y se le brindarán las medidas adecuadas contempladas en el aparte de atención integral.

Casos o situaciones que involucren a un contratista: Cuando la presunta víctima preste sus servicios directamente a la organización mediante contrato de prestación de servicios, se activará la ruta institucional y el Comité ad hoc analizará el caso y formulará recomendaciones de protección, con acompañamiento del supervisor del contrato, Gestión de Recursos y Jurídica, según corresponda.

En caso de que la persona señalada sea un contratista vinculado directamente mediante contrato de prestación de servicios con CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., el Comité ad hoc analizará el caso y recomendará medidas preventivas o restaurativas. La adopción de medidas contractuales, como reubicación, limitación de contacto, suspensión temporal de actividades o terminación anticipada del contrato, corresponderá a las instancias contractuales competentes, con concepto de Jurídica y respeto de los principios de proporcionalidad, debido proceso y debida diligencia.

Cuando la persona presunta agresora sea un contratista vinculado por un tercero (empresa intermediaria o contratista principal), el Comité ad hoc informará al Director de Proyectos para que, en el marco del deber de debida diligencia, se notifique a la empresa contratante del hecho y se exhorta a activar su propio protocolo o adoptar medidas pertinentes que garanticen la protección de la víctima. La organización podrá restringir el acceso del contratista a las instalaciones u otros espacios de trabajo mientras se resuelve la situación. En todos los casos, se brindará a la víctima atención psicosocial, asesoría jurídica y seguimiento, garantizando su confidencialidad, seguridad y acceso a mecanismos externos de justicia si así lo desea.

Casos o situaciones que involucren a trabajadores/as en misión: Cuando la persona que reporta una situación de acoso sexual laboral sea una persona trabajadora en misión vinculada a través de una Empresa de Servicios Temporales (E.S.T.), la empresa usuaria en este caso, CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., deberá activar inmediatamente su Ruta Institucional de Atención, garantizando las medidas de prevención, atención, protección y reparación necesarias para la víctima. Simultáneamente, se deberá notificar de manera formal y documentada a la empresa de servicios temporales, la cual tiene la responsabilidad directa de abrir e investigar el caso en el marco de su deber como empleador.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., como empresa usuaria, ejercerá su deber de debida diligencia, asegurando la articulación con la Empresa de Servicios Temporales (E.S.T.) para:

- a) Evitar la revictimización,
- b) Implementar medidas preventivas (como separación de espacios, cambios de turno, entre otros),
- c) Facilitar el acceso a medidas psicosociales y legales,
- d) Y asegurar el respeto del debido proceso.

En todos los casos, se documentarán los hechos, se activarán los canales internos y se mantendrá un monitoreo de la situación hasta su resolución, bajo los principios de confidencialidad, celeridad, enfoque de género, interseccionalidad y acción sin daño.

En los casos en que la persona señalada como presunto agresor o victimario sea una persona trabajadora en misión, la empresa usuaria (CONSTRUCTORA LANDA S.A.S.) deberá activar su Ruta Institucional de Atención, asegurando la documentación del hecho, la protección de la persona denunciante y la prevención de nuevas situaciones de riesgo. De manera inmediata, deberá informar de forma oficial y con trazabilidad a la Empresa de Servicios Temporales (E.S.T.), la cual es el empleador formal y quien debe adelantar el proceso de análisis disciplinario, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y su propio protocolo de acoso.

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., en ejercicio de su deber de debida diligencia y corresponsabilidad, podrá adoptar medidas preventivas dentro de su ámbito de control, como la suspensión temporal de la misión, la reubicación, la limitación del acceso a instalaciones o el corte de vínculo operativo con la persona trabajadora señalada, mientras se desarrolla la investigación por parte de la Empresa de Servicios Temporales (E.S.T.). Estas medidas deberán ser proporcionales, orientadas a la prevención de nuevos hechos, a la protección de la víctima y posibles testigos, y a la garantía de no repetición.

Todo el proceso deberá realizarse bajo los principios de confidencialidad, presunción de inocencia, enfoque de género, interseccionalidad y acción sin daño.

Cuando los casos involucren a practicantes: En coherencia con la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 223 de 2026, la ruta institucional se aplicará a estudiantes en práctica y demás figuras de formación laboral, tanto cuando sean presuntas víctimas como cuando sean personas señaladas, garantizando dignidad, confidencialidad, no represalia, protección y debido proceso.

1. Cuando la persona practicante es la presunta víctima

Medidas a adoptar por la empresa:

- a) **Recepción de la denuncia:** La persona practicante podrá reportar la situación por cualquiera de los canales habilitados, garantizando absoluta confidencialidad, incluso si no tiene contrato laboral formal con la empresa.

- b) **Activación de la ruta institucional:** Se activará la ruta de atención como en cualquier otro caso, reconociendo la presunta víctima como parte del entorno laboral. Se garantizarán medidas de protección (cambio de equipo, restricción de contacto, apoyo psicosocial, etc.).
- c) **Comunicación con la entidad educativa:** Se informará de forma confidencial y respetuosa a la universidad o institución educativa correspondiente, solicitando su acompañamiento institucional y designación de persona de enlace.
- d) **Acompañamiento psicosocial y asesoría legal:** La empresa ofrecerá acceso a orientación emocional o jurídica, directa o a través de alianzas institucionales.
- e) **Garantía de no represalia y permanencia:** Se tomará acción para asegurar que la persona practicante no sea retirada, reprobada o penalizada por denunciar.

2. Cuando la persona practicante es el presunto agresor

Acciones institucionales por implementar:

- a) **Recepción y evaluación de la denuncia:** Se recibirá la denuncia y se garantizará el principio de presunción de inocencia. Se iniciará el proceso de análisis preliminar y medidas preventivas sin culpabilización anticipada.
- b) **Medidas preventivas provisionales:** La empresa podrá reubicar temporalmente a la persona practicante, suspender actividades de campo, limitar el contacto con la presunta víctima o adoptar medidas que eviten la revictimización o escalamiento.
- c) **Comunicación con la institución educativa:** Se informará con reserva a la institución educativa para su intervención o para que active su propio protocolo. La empresa podrá solicitar la suspensión de la práctica mientras se esclarecen los hechos.
- d) **Cierre o continuidad de la práctica:** Dependiendo de los hallazgos, se evaluará la continuidad o terminación de la práctica, protegiendo a la presunta víctima y asegurando el debido proceso.
- e) **Reporte a autoridades (si aplica):** Si los hechos configuran delito, se informará a las autoridades competentes conforme a los mandatos de ley.

Garantías adicionales para estudiantes en práctica

- a) Derecho a ser escuchados/as en un entorno seguro.
- b) Derecho a recibir orientación institucional clara sobre sus derechos y recursos disponibles.
- c) Derecho a no ser confrontados/as con el presunto agresor sin consentimiento informado.
- d) Derecho a solicitar acompañamiento por parte de su entidad educativa.

Es importante anotar que en todos los casos se realizará seguimiento por seis meses de forma escalonada de la siguiente manera: Primer mes cada quince días, segundo mes una vez, cuarto mes una vez, sexto mes ultimo seguimiento de cada una de las acciones ejecutadas para evidenciar el impacto de estas y proponer planes de mejora, en caso de ser necesario, todo esto justificado y evidenciado con pruebas físicas y electrónicas, velando siempre por los derechos y la integridad de la persona afectada por la situación de Acoso Sexual Laboral. Dicho seguimiento será registrado en el Formato Seguimiento, control, evaluación y mejoramiento de las acciones de atención de los casos de Acoso Sexual Laboral.

Atención a casos que involucran a personas externas a la organización

1. Cuando la presunta víctima es una persona externa (proveedor, cliente o visitante)

Acciones por implementar:

Recepción del caso:

- a) El hecho podrá ser reportado por cualquier persona al canal oficial de denuncias de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., en modalidad verbal o escrita, según lo estipulado para personal interno.
- b) Se activará la ruta institucional de atención con enfoque de derechos humanos, preservando la confidencialidad.

Medidas inmediatas:

- a) Garantizar medidas de protección inmediatas, como el retiro del presunto agresor del área de contacto, cambio de entorno, o acompañamiento emocional en sitio.
- b) En caso de que la víctima lo autorice, se puede ofrecer derivación para atención psicosocial externa.

Registro y seguimiento:

- a) *La persona primer respondiente deberá documentar el caso en un archivo confidencial e informar al Comité ad hoc.*

Acción institucional:

- a) Si la persona presunta agresora es parte de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., se activará el procedimiento disciplinario interno.
- b) Si no lo es, se notificará a la empresa, contratista o entidad de la cual proviene la persona denunciada, solicitando una acción correctiva y, si es necesario, restricción de ingreso o terminación de vínculo comercial.

2. Cuando la persona externa (proveedor, cliente o visitante) es el presunto agresor

Acciones por implementar:

Medidas preventivas y de contención:

- a) Se protegerá de forma inmediata a la persona denunciante, evitando toda forma de contacto con el presunto agresor.
- b) Se podrá restringir el ingreso o participación de la persona externa en actividades de la organización, de manera temporal mientras se valoran los hechos.

Notificación a terceros responsables:

- a) Se informará por escrito a la empresa o entidad contratante (proveedor, cliente, aliado) los hechos ocurridos, solicitando la activación de sus propios protocolos y medidas de control.

Evaluación de continuidad de vínculo comercial:

- a) De acuerdo con la gravedad de los hechos, CONSTRUCTORA LANDA S.A.S podrá revisar las condiciones del contrato y tomar decisiones sobre la suspensión o terminación de relaciones comerciales, si se acredita tolerancia o reincidencia por parte del tercero.

Activación del deber de denuncia:

- a) Si los hechos constituyen un delito que debe investigarse de oficio, se realizará la denuncia ante la autoridad competente, según el mandato de Ley.

Consideraciones generales

En todos los casos, CONSTRUCTORA LANDA S.A.S garantizará:

- a) Confidencialidad de la información.
- b) Trato respetuoso a todas las personas involucradas.
- c) Aplicación del principio de acción sin daño.
- d) Documentación adecuada y seguimiento por parte del Área de Gestión de Recursos y la Gerencia General.

12. Cierre del proceso de atención

El cierre de la atención y acompañamiento será documentado por el Primer Respondiente, mientras que el cierre de la investigación o del procedimiento disciplinario corresponderá a Gestión de Recursos/Gerencia General según sus competencias. El cierre de un componente de la ruta no implica automáticamente el cierre de los demás. Podrá cerrarse la atención cuando:

- a) Se hayan efectuado cada uno de los pasos de la ruta de atención tomando las medidas pertinentes.
- b) Cuando la presunta víctima manifieste de manera libre e informada que no desea continuar con determinados espacios de acompañamiento, o se pierda el contacto después de intentos razonables y documentados. Esta circunstancia podrá dar lugar al cierre del acompañamiento respectivo, pero no obliga a cerrar la investigación o las actuaciones institucionales cuando existan deberes legales de prevención, protección, investigación, reporte o denuncia, o cuando puedan estar en riesgo otras personas.
- c) Las personas involucradas (persona víctima y persona presunta agresora) diligencien de forma voluntaria el Formato Seguimiento, control, evaluación y mejoramiento de las acciones de atención de los casos de Acoso Sexual Laboral y el Formato de cierre de casos de Acoso Sexual Laboral. Este deberá ser archivado en la carpeta correspondiente en el sistema de gestión documental destinado para tal fin, y deberá ser insumo para los planes de mejora, conservando la confidencialidad de todas las personas relacionadas con el caso.

13. Comunicación y retroalimentación

Las personas involucradas tienen derecho a obtener información sobre el estado de avance de las acciones a implementar en torno al caso, respetando siempre los límites de la confidencialidad. Esta información será brindada por la persona primer respondiente, previa autorización del Comité ad hoc, quien le dará todas las instrucciones al respecto.

La información debe ser solicitada por escrito a través del correo electrónico espacioseguro@landa.com.co, y la respuesta a la solicitud se presentará por el mismo canal.

14. Observaciones finales

Es importante resaltar, que se brindaran todas las garantías de derechos para las personas presuntamente agresoras por medio de las siguientes acciones:

- a) Ser escuchado
- b) Ser asistido
- c) Asistencia psicosocial
- d) Debido proceso
- e) Presunción de inocencia
- f) Imparcialidad
- g) Confidencialidad
- h) Derecho a saber cuáles fueron los hechos y motivos que fundaron la denuncia

15. Sanciones

El Comité ad hoc no impondrá sanciones. Una vez concluida la investigación, emitirá una recomendación motivada a Gestión de Recursos y Gerencia General. Cuando haya lugar a actuación disciplinaria, la decisión de sancionar o archivar será adoptada por la instancia competente conforme al Reglamento Interno de Trabajo y al debido proceso. Los plazos de cada etapa serán los establecidos en la matriz de la ruta de atención; cualquier ampliación deberá ser excepcional, motivada, documentada y comunicada a las partes, sin suspender las medidas de protección.

El Comité ad hoc, Gestión de Recursos y la Gerencia General realizarán seguimiento a las medidas de no repetición y a la prohibición de represalias contra quienes formulen reportes, presenten quejas, intervengan como testigos o participen en las actuaciones relacionadas con presunto acoso sexual laboral.

16. Seguimiento y Mejora Continua

- a) Evaluación anual del Protocolo, sus mecanismos y su eficacia.
- b) Inclusión de indicadores de reporte, atención y formación.
- c) Ajustes conforme a cambios normativos o aprendizajes organizacionales.

Anexo # 1 – Definiciones

Término	Definición resumida	Ejemplos y notas clave
Acoso Sexual Laboral	Acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, enmarcado en relaciones de poder verticales u horizontales, que puede ocurrir una o varias veces en el contexto laboral.	Puede manifestarse de forma física, verbal, no verbal o digital. Una sola conducta puede ser suficiente para activar la ruta. Ley 2365 de 2024.
Acoso sexual físico	Conductas físicas con connotación sexual no consentida.	Tocamientos, roces deliberados, miradas lascivas, gestos sexuales, contacto físico innecesario.
Acoso sexual verbal	Comentarios o expresiones habladas de connotación sexual que incomodan o denigran.	Chistes sexuales, preguntas íntimas, comentarios homofóbicos o sobre la apariencia sexual.
Acoso sexual no verbal	Manifestaciones visuales o gestuales que transmiten un contenido sexual ofensivo.	Mostrar imágenes, dibujos o videos sexuales; enviar cartas o mensajes insinuantes.
Acoso por razón del género/orientación sexual	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.	Llamar a una persona "gay", "lesbiana", "travesti", entre otras con sentido
Otras formas de acoso sexual	Comportamientos que implican coerción sexual fuera del horario o funciones.	Citas forzadas, favores sexuales para ascensos, represalias por rechazo.
Violencia basada en género (VBG)	Violencia motivada por desigualdades estructurales de género, que afecta especialmente a mujeres y personas con identidades no normativas.	Incluye acoso, exclusión, discriminación, agresión o feminicidio.
Violencia contra la mujer	Daño físico, psicológico, sexual o económico basado en su condición de mujer.	Definida por la Ley 1257/2008. Puede ocurrir en entornos laborales, familiares o sociales.
Riesgo profesional por acoso sexual	Daño a la salud (física o mental) ocasionado por acoso sexual laboral, reconocido como riesgo laboral.	ARL debe intervenir. Decreto 1072/2015.
Sistema de información confidencial	Mecanismo para registrar quejas de acoso ante la ARL de forma segura y confidencial.	Se deben garantizar la protección de la identidad y el seguimiento.
Deber de no tolerancia	Obligación de actuar ante situaciones de violencia de género, sin neutralidad institucional.	Aplica a empleadores y al Estado. Implica abordaje activo y con enfoque de género.

Ruta de atención

Momento	Qué sucede	Responsable	Plazo	Evidencia/ Entregable	Notas clave
0. Recepción	Registro seguro	Primer Respondiente	≤ 24 horas	Registro inicial / radicado	Recepción aun sin pruebas; reiterar confidencialidad.
1. Contención e identificación de riesgos	Primer contacto	Primer Respondiente	≤ 48 horas desde la recepción	Consentimiento informado/ Formato de recepción de caso	Escucha segura y contención inicial no clínica; valorar riesgos y medios de contacto.
2. Medidas inmediatas	Definición e implementación de medidas de protección inmediatas	Primer Respondiente / Gestión de Recursos / Jurídica / SST, según competencia	≤ 24 horas desde la identificación del riesgo	Formato de recepción de caso	Preventivas, temporales, proporcionales y no sancionatorias. Ej.: separación de espacios, trabajo remoto, ajuste de turnos, restricción de contacto.
3. Activación Comité	Convocar instancia de análisis	Primer Respondiente / Gestión de Recursos	≤ 5 días hábiles	Convocatoria	No es Comité de Convivencia Laboral; no hay conciliación.
4. 1ª sesión Comité	Revisión de medidas, conflicto de interés y plan de actuación / investigación	Comité ad hoc	En la primera sesión convocada	Acta #1, plan	Evitar revictimización
5. Investigación	Recolección pruebas y entrevistas	Instructor designado e imparcial	≤ 15 días hábiles; prórroga excepcional hasta 10 días hábiles, motivada y documentada	Compilado probatorio	Garantizar contradicción, confidencialidad y custodia de evidencia.
6. 2ª sesión Comité	Análisis y recomendación	Comité ad hoc	≤ 5 días hábiles tras investigación	Acta #2/Formato de análisis de casos y recomendaciones	Emite recomendación; no sanciona.
7. Proceso y decisión disciplinaria	Decisión y sanción/archivo	Gerencia General / Gestión de Recursos, según RIT	Conforme al RIT; plazo interno objetivo ≤ 30 días hábiles desde la apertura disciplinaria	Procedimiento disciplinario, Decisión motivada	Decisión motivada. Quien instruye no adopta la decisión definitiva.
8. Notificación	Comunicación a las partes interesadas	Gestión de Recursos	≤ 2 días hábiles desde la decisión	Constancias	Seguimiento del cumplimiento
9. No repetición	Plan de medidas organizacionales	Gestión de Recursos / Gerencia General / QHSE, según medida	≤ 10 días hábiles	Plan aprobado	Enfoque diferencial
10. Cierre	Criterios y comunicación	Primer Respondiente (atención) / Gestión de Recursos - Gerencia General (disciplinario)	Al finalizar el seguimiento correspondiente	Formato de cierre de casos	El cierre del acompañamiento no implica cierre automático de la investigación.
11. Custodia	Archivo seguro y accesos	Jurídica / Gestión de recursos	Inmediato; ≥ 20 años	Registro/ Documento de retención documental	Trazabilidad de accesos
Acciones simultáneas					
Psicosocial	Acompañamiento y derivaciones	Profesional competente / SST	En cualquier fase del proceso	Plan de atención	Primer Respondiente solo realiza contención inicial

		/ ARL / EPS-IPS, según caso			no clínica, salvo formación específica.
Reportes externos	SIVIGE / autoridades	Gestión de Recursos / Jurídica / SST, según reporte	SIVIGE: ≤ 10 días para quejas y sanciones; otros reportes: de inmediato o en el término legal aplicable	Radicados/ formatos de remisión a entidades externas	Conservar radicados, anonimización y trazabilidad.
Seguimiento	Verificar eficacia	Gestión de Recursos / OHSE / apoyo psicosocial, según medida	6 meses, escalonado	Formato Seguimiento, control, evaluación y mejoramiento	Clima del área afectada