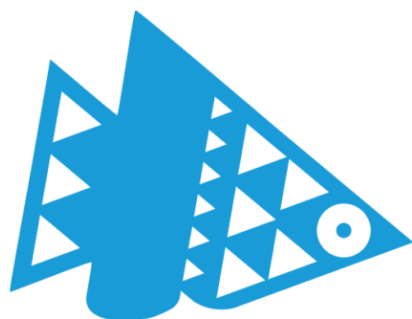




**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA
EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL.**



***Caribe
afirmativo***

**CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO
2026**

CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Objetivo	5
3. Alcance	5
4. Marco Legal	6
4.1. Marco normativo nacional	6
4.2. Marco internacional aplicable	7
5. Definiciones	8
6. Principios Rectores	14
7. Normas de Conducta en Materia de Explotación y abuso sexual	15
8. Conductas Prohibidas	16
8.1. Acoso Sexual	16
8.2. Represalias	17
8.3. Amenazas	17
9. Conductas Permitidas	18
10. Roles y responsabilidades	18
10.1. Dirección	18
10.2. Punto focal PEAS y Equipo de Atención	19
10.2.1 Profesional de Gestión del Talento Humano	19
10.2.2. Profesional Jurídica	20
10.3. Personas vinculadas a la Corporación	20
10.4 Comité de Convivencia Laboral	20
11. Procedimiento de recepción, reporte y atención de posibles casos	21
11.1. Reporte de conductas contrarias a la política	21
11.2. Recepción y reporte de casos de explotación y abuso sexual	21
11.2.1. Reporte por parte de personal de la Corporación	21

11.2.2. Cuando la persona reportante integra la ciudadanía o es beneficiaria de las acciones proyectuales	21
11.2.3. Casos donde la persona presuntamente responsable pertenece a otra entidad aliada	22
11.2.4. Casos vinculados a la ejecución de convenios de cooperación con el Sistema de Naciones Unidas	22
11.3. Investigación y acciones consecuentes	23
11.4. Confidencialidad	25
12. Ruta de Atención	25
12.1. Etapas de la ruta	26
12.2. Activación de la ruta	26
12.3. Legitimación para activar la ruta	27
12.4. Medidas de protección inmediata y garantías especiales	28
13. Asistencia a la Persona Víctima o Sobreviviente	29
13.1. Consideración especial hacia niños, niñas y adolescentes	30
14. Componente de Acompañamiento Psicosocial	31
14.1. Objetivos del acompañamiento psicosocial	31
14.2. Pautas para la contención emocional	31
14.3. Garantías del acompañamiento	31
15. Medidas de Prevención	33
15.1. Naturaleza y finalidad	33
15.2. Acciones de prevención	33
15.3. Entidades aliadas, contratistas y proveedoras	34
16. Tratamiento de la Información y Protección de Datos	35
17. Monitoreo, Seguimiento y Reporte	36
18. Vigencia, Divulgación y Disposiciones Finales	37
Anexo 1. Formato de Consentimiento Informado	39
Anexo 2. Formato de Reporte y Gestión Inicial de Presuntos Casos de Acoso Sexual, Explotación y Abuso Sexual	40

1. Introducción

En la Corporación Caribe Afirmativo asumimos la responsabilidad de consolidar el compromiso con la diversidad, la eliminación de toda forma de violencia y la garantía de los derechos de las personas en el trabajo. Entendemos la igualdad de género como un valor institucional, en la medida en que la pluralidad de visiones, experiencias, orígenes y condiciones fortalece la capacidad de los equipos para enfrentar los desafíos de manera sostenible.

En coherencia con lo anterior, la Corporación incorpora la riqueza de la pluralidad de su equipo de personas colaboradoras y de las comunidades que acompaña, y se compromete a promover entornos de trabajo inclusivos en los cuales se valore la diversidad y el pluralismo, permitiendo el máximo desarrollo personal y laboral de todas las personas vinculadas.

Este documento constituye a la vez la política para la prevención y atención del acoso sexual, la explotación y el abuso sexual que puedan presentarse en el marco de las actividades desarrolladas por la Corporación. Su propósito es garantizar una respuesta institucional oportuna, confidencial, respetuosa y centrada en la protección de las personas afectadas, promoviendo el acceso a mecanismos de atención, acompañamiento y protección, así como la adopción de medidas orientadas a prevenir la repetición de estas conductas.

La aplicación de este protocolo se fundamenta en los principios de dignidad humana, igualdad, confidencialidad, debida diligencia, enfoque de género, enfoque diferencial e interseccional, no revictimización y respeto por la autonomía de las personas, en concordancia con la normativa vigente y con los valores institucionales de la Corporación.

La explotación y el abuso sexual, tal como es definida por Naciones Unidas en el Boletín del Secretario General ST/SGB/2003/13¹, son una expresión de la violencia basada en el género, reproducen desigualdades de poder e injustificables afectaciones a la dignidad humana. Por tal razón, la Corporación despliega los esfuerzos necesarios para que estas conductas no tengan lugar en ninguna de sus operaciones, ya se ejecuten de manera directa o indirecta, a través de personas colaboradoras, contratistas o entidades aliadas.

¹ Puede consultarla en:

[https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/policies#:~:text=El%20Protocolo%20de%20las%20Naciones%20Unidas%20sobre,contra%20la%20explotaci%C3%B3n%20y%20abuso%20sexual%20\(PSEA\)](https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/policies#:~:text=El%20Protocolo%20de%20las%20Naciones%20Unidas%20sobre,contra%20la%20explotaci%C3%B3n%20y%20abuso%20sexual%20(PSEA))



Asimismo, complementamos nuestra responsabilidad con un componente de acompañamiento psicosocial, orientado a garantizar que toda persona víctima o sobreviviente reciba una atención integral, digna, confidencial y centrada en sus derechos, necesidades y decisiones.

2. Objetivo

Establecer los lineamientos y las reglas para identificar, analizar, prevenir y atender los casos de acoso sexual, explotación y abuso sexual, así como promover un ambiente de trabajo fundado en el respeto, la libertad, la igualdad y la dignidad, que propicie una cultura organizacional favorable al bienestar emocional y a la calidad de vida de los colaboradores.

Lo anterior, en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 13, 16 y 25 de la Constitución Política, los artículos 10 y 143, (modificados por los artículos 2 y 7 de la Ley 1496 de 2011, respectivamente) del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011, la Ley 1496 de 2011, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y el Decreto 1040 de 2026, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración de 1951 y sobre la violencia y el acoso de 2019 (Convenio 190).

Esta política se interpretará y aplicará con los enfoques de género, diferencial, interseccional, de derechos humanos y de curso de vida definidos en el numeral 5.

Como objetivos específicos, la política busca:

- a) Prevenir, atender, investigar y sancionar según corresponda, las conductas de acoso sexual en el lugar de trabajo, mediante rutas establecidas, confidenciales y libres de revictimización, conforme a la Ley 2365 de 2024.
- b) Prevenir la explotación y el abuso sexual (EAS) por parte del personal laboral, contratistas y aliados de la organización, conforme al Boletín ST/SGB/2003/13, con especial atención a la ciudadanía beneficiaria y participantes de sus proyectos.
- c) Garantizar una atención integral, centrada en la persona víctima o sobreviviente y libre de daño, incluyendo el acompañamiento psicosocial, jurídico y en salud que corresponda.
- d) Fortalecer una cultura organizacional de prevención de acoso sexual y abuso sexual mediante la formación de los colaboradores, la divulgación de la política, la realización de jornadas de sensibilización y la vinculación de las entidades aliadas,



contratistas y proveedoras comprometidas con el cumplimiento de estos estándares PEAS.

3. Alcance

La presente política aplica a todas las personas vinculadas a la Corporación Caribe Afirmativo mediante contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios y cualquier otra forma de vinculación legal, laboral o no laboral, tales como convenios de pasantía, contrato de aprendizaje, personas en misión y voluntariado. Igualmente, son destinatarias de esta política las personas que integran los órganos directivos, incluida la junta directiva, la asamblea de asociados y asociadas y las personas beneficiarias de los proyectos, casas afirmativas, acciones territoriales y ciudadanía en general. Las personas, con independencia de su modalidad de vinculación y/o articulación, adquieren el compromiso de conocer y acatar las normas de conducta contenidas en este documento.

Este protocolo será aplicable a los hechos ocurridos en las instalaciones de la organización, cualquiera de sus casas en territorio, durante el desarrollo de actividades misionales o institucionales presenciales o virtuales, en espacios comunitarios o territoriales, comisiones de trabajo, eventos, capacitaciones, formaciones, sensibilizaciones, desplazamientos relacionados con las funciones o actividades de la Corporación, así como en cualquier otro escenario en el que exista una relación derivada de la gestión institucional.

Conforme al artículo 2.2.1.8.1.5 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026, son igualmente sujetos de protección quienes trabajan cualquiera que sea su situación contractual, por cuenta propia o de manera informal; las personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, internos y judicantes; las personas trabajadoras despedidas; las personas voluntarias; quienes buscan empleo o se están postulando a él; y quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

En consecuencia, la política se aplica desde los procesos de selección y aun después de terminado el vínculo, cuando los hechos guarden relación con este. Esta política se extiende también al personal de las entidades aliadas, contratistas, subcontratistas y proveedoras que participen, directa o indirectamente, en las actividades, proyectos o programas de la Corporación, en los términos del numeral 15.3.

4. Marco Legal

4.1. Marco normativo nacional

- **Constitución Política de Colombia.** artículo 16, que reconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad, y artículo 25, que protege el trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios.** Establece normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia contra las mujeres, y regula la ruta de atención integral para las víctimas de violencias de género.
- **Ley 1496 de 2011.** Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.
- **Ley 2365 de 2024.** Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, académico y otros escenarios, y establece obligaciones a cargo de los empleadores.
- **Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.** Regula la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, sus funciones preventivas y no sancionatorias, los términos del procedimiento interno y las obligaciones del empleador y de las administradoras de riesgos laborales. Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y dispone que el Comité no puede intervenir en la gestión de reportes por presunta explotación, acoso sexual, abuso sexual o demás violencias basadas en género en el marco de esta política, para las cuales debe existir un procedimiento interno independiente.
- **Ley 2466 de 2025.** Reforma laboral. Su Capítulo III, artículos 16 a 21, amplía el concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo —que puede configurarse aun cuando la conducta se presente una sola vez—, extiende la protección a toda forma de vinculación contractual y ordena garantizar acciones de prevención y atención mediante protocolos y mecanismos que reconozcan las violencias basadas en género y el acoso sexual.
- **Ley 2528 de 2025.** Aprueba el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Decreto 1040 de 2026 del Ministerio del Trabajo.** Adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Obliga a los empleadores y entidades contratantes a implementar y socializar una política y un protocolo de prevención, atención y sanción del acoso y la violencia, la violencia basada en género con contenidos mínimos; define los enfoques y los sujetos de protección; fija medidas de prevención, atención y protección; consagra el derecho de no confrontación y el carácter no conciliable de las conductas de violencia basada en género; y faculta al Ministerio del Trabajo para sancionar, conforme a los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la inexistencia o la falta de socialización de ambos instrumentos.
- **Ley 599 de 2000.** Código Penal, Título IV, delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales, incluido el acoso sexual del artículo 210 A; y Ley 985 de 2005 sobre trata de personas.

- **Ley 1098 de 2006 y Ley 1146 de 2007.** Código de la Infancia y la Adolescencia e instrumentos de prevención y atención de la violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes: protección integral, interés superior y deber de denuncia.
- **Decreto 1072 de 2015, Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019.** Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo e identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, incluidos los asociados a la violencia y el acoso en el trabajo.
- **Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013.** Régimen de protección de datos personales, con especial consideración del carácter sensible de la información que se gestiona en el marco de esta política.

4.2. Marco internacional aplicable

- **Boletín del secretario general de las Naciones Unidas ST/SGB/2003/13.** Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual, que fija las definiciones y las prohibiciones aplicables al personal del Sistema de las Naciones Unidas y a las entidades con acuerdos de cooperación.
- **Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales, de 12 de diciembre de 2019.** Establece las normas y estándares comunes para un enfoque de asistencia centrado en las víctimas.
- **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo de 2019.** Relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Procedimientos Operativos Estándar para la prevención de la explotación y el abuso sexual del Sistema de Naciones Unidas en Colombia.** Referente para los canales de reporte, el deber de reportar y la articulación con el punto focal PEAS y con las rutas nacionales de atención de violencias basadas en género.
- **Convención de Belém do Pará, aprobada por la Ley 248 de 1995, y CEDAW.** Deber de debida diligencia del Estado y de los particulares para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres, incluida la que ocurre en el lugar de trabajo.

5. Definiciones

Para la debida aplicación de esta política, se adoptan las siguientes definiciones, armonizadas con la normativa colombiana:

- **Abuso sexual².** Toda intrusión física de carácter sexual, o la amenaza de esta, cometida por la fuerza, en condiciones de desigualdad o mediante coacción. El abuso sexual no implica necesariamente el acceso carnal violento y puede configurarse incluso sin contacto físico directo, como en los casos de desnudez forzada o de solicitud de fotografías o videos de contenido sexual. Ejemplos: contacto físico no consentido de carácter sexual mediante fuerza, sorpresa o aprovechando que la persona no puede resistir u oponerse; exigir a alguien que se desnude o que envíe o muestre imágenes de contenido sexual bajo amenaza o coacción; obligar a una persona a presenciar actos de naturaleza sexual en contra de su voluntad; o cualquier intento de acceso carnal mediante fuerza o coacción.
- **Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexual³:** El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la persona tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones.
- El artículo 2 de la Ley 2365 de 2024 define el acoso sexual en el ámbito laboral como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual o la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. La conducta puede tipificar además el delito del artículo 210 A del Código Penal. Ejemplos: comentarios, insinuaciones, gestos o miradas de connotación sexual no deseados en el entorno laboral; condicionar una contratación, un ascenso o la permanencia en el cargo a la aceptación de una propuesta o favor de naturaleza sexual; enviar de forma insistente mensajes, imágenes o contenidos de tipo sexual por cualquier medio; o, valiéndose de una posición de autoridad, insistir en cercanía física, invitaciones o atenciones de tipo sexual pese al rechazo expreso de la persona.

² Naciones Unidas. Boletín del secretario general ST/SGB/2003/13.

³ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Artículo 11.

- **Acto carnal o acto sexual abusivos con incapacidad de resistir⁴:** Acceder carnalmente o realizar actos sexuales con una persona que se encuentre en estado de inconsciencia, padezca alguna condición o se encuentre en una situación que le impida comprender, consentir o resistir el acto sexual.
- **Comité de Convivencia Laboral.** Instancia conformada por dos representantes de las personas trabajadoras, elegidas por votación, y dos representantes del empleador, con sus respectivos suplentes, encargada de ejercer las funciones preventivas, conciliatorias y de recomendación descritas en la Resolución 3461 de 2025, que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral no tendrá a su cargo recibir, conciliar, mediar ni investigar los casos de Violencia basada en género, acoso sexual, explotación o abuso sexual, los cuales se atenderán mediante la ruta establecida de la presente política.
- **Conductas violentas en el trabajo.** Toda conducta por parte de un individuo que amenace o efectivamente dañe o lesione la integridad de las personas que hacen parte del ámbito de su trabajo y de las personas que articule en el marco de este, asimismo, se entiende como toda conducta que deteriore, dañe o destruya objetos que puedan afectar el desarrollo de las actividades de la Corporación.
- **Explotación sexual⁵.** Todo abuso cometido, o amenaza de abuso, en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, incluida la obtención de beneficios monetarios, sociales o políticos a través de la explotación sexual de otra persona. Su elemento central es el intercambio, que condiciona el acceso a ayudas, bienes o servicios. Ejemplos: ofrecer, solicitar o exigir dinero, empleo, ayudas humanitarias, bienes o servicios a cambio de un acto sexual; condicionar el acceso de una persona beneficiaria a un programa, ayuda o servicio de la organización a la realización de un acto de naturaleza sexual; o aprovecharse de una posición de autoridad, confianza o de la situación de necesidad económica o social de una persona para obtener de ella un favor de tipo sexual.
- **Expresión de género⁶.** Se refiere a la manifestación externa del género de una persona a través de elementos como su apariencia, vestimenta, comportamientos, nombre y pronombres, entre otros, que pueden estar

⁴ Ley 1236 de 2008. Artículo 3,

⁵ Naciones Unidas. Boletín del secretario general ST/SGB/2003/13.

⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI. y Rodolfo y Abril Alcaraz, 2008.

asociados a las expectativas sociales de un determinado contexto histórico y cultural. Se expresa de manera libre y autónoma y puede o no coincidir con la identidad de género o con el sexo asignado al nacer.

- **Género**⁷. Se refiere a una construcción social y subjetiva que comprende las identidades, roles, expresiones, comportamientos y atributos que las sociedades asignan y reconocen. Se manifiesta a través de una pluralidad de expresiones e identidades de género, bajo las cuales cada persona define, siente y vive su propia corporalidad y subjetividad a lo largo de su vida.
- **Identidad de género**⁸. Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y reconoce, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Niño, niña o adolescente**⁹. Persona menor de dieciocho años, con independencia de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento fijada en los sistemas jurídicos nacionales.
- **Orientación sexual**¹⁰. Se refiere a la forma en que cada persona experimenta una profunda atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la posibilidad de establecer relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Perpetrador o presunto perpetrador**¹¹. Persona o grupo de personas que comete un acto de acoso sexual, explotación y abuso sexual o de quien se sospecha que cometió tal conducta en menoscabo de los derechos, la dignidad y la integridad de otra persona o grupo de personas.
- **Persona víctima o sobreviviente**¹². Persona que sufre o ha sufrido explotación o abuso sexual, o cualquier otra agresión física, psicológica o sexual generadora de un daño a su integridad, dignidad y derechos. El

⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

⁸ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI.

⁹ Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales. Artículo 4.

¹⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI.

¹¹ Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales. Artículo 4.

¹² Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales. Artículo 4.

término sobreviviente reconoce un lugar activo de la persona en su proceso de recuperación y reparación.

- **Racismo:** Odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, que le impide el goce de sus derechos humanos. Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra.
- **Violencia**¹³. El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.
- **Violencias basadas en el género (VBG)**¹⁴. Se refiere al término amplio que designa todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y fundado en las desigualdades, roles y asimetrías de género. Destaca la relación directa entre el estatus de subordinación impuesto a una persona en la sociedad y su consecuente vulnerabilidad.
- **Violencia contra la mujer**¹⁵. 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.
- **Violencia física**¹⁶. Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **Violencia psicológica**¹⁷. Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

¹³ Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Ginebra, 2002.

¹⁴ Fondo de Población de las Naciones Unidas

¹⁵ Ley 1257 de 2008. Artículo 2.

¹⁶ Ley 1257 de 2008. Artículo 3.

¹⁷ Ibidem.

- **Violencia Sexual¹⁸:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- **Acto sexual no consentido.** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
- **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal.
- **Ofensa sexual¹⁹.** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.
- **Pornografía no consentida²⁰:** En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material”.
- **Punto focal PEAS²¹.** Persona designada por la Corporación, con respaldo institucional y autonomía para ejercer sus funciones, responsable de la recepción, orientación y trámite de los casos o sospechas de explotación y abuso sexual, así como de la coordinación del acompañamiento a la persona víctima o sobreviviente, con estricta observancia de la confidencialidad.
- **Relaciones de poder y consentimiento.** Las conductas de acoso o violencia que se manifiestan a partir de relaciones de poder jerárquicas, contractuales o funcionales implican la presunción de violencia. No puede inferirse el consentimiento de la persona afectada cuando la fuerza, la

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Resolución 1215 de 2017. Universidad Nacional de Colombia. Artículo 2.

²⁰ Ley 1236 de 2008. Artículo 12.

²¹ Naciones Unidas. Boletín del secretario general ST/SGB/2003/13.

amenaza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad de consentir de forma libre y voluntaria, ni deducirse de su silencio o de su falta de resistencia, conforme al artículo 2.2.1.8.1.6 del Decreto 1072 de 2015.

- **Represalia.** Toda acción u omisión que genere un perjuicio, directo o indirecto, contra quién reporte, denuncie, testifique, acompañe o participe en el trámite de un caso, o contra sus allegados. Se presume represalia el despido o la terminación unilateral del contrato de la persona afectada que ocurra durante el trámite del proceso o dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación del reporte.
- **Enfoque diferencial, interseccional y de género.** El enfoque diferencial reconoce que no todas las personas están en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos, por factores como género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género o situación socioeconómica. El enfoque interseccional permite comprender cómo múltiples factores de discriminación interactúan simultáneamente y generan formas más complejas de exclusión o violencia. El enfoque de género busca evidenciar las desigualdades derivadas de roles, estereotipos y relaciones de poder que normalizan la violencia contra las mujeres y contra las personas con orientación sexual, identidad y expresión de género diversa, y exige analizar los hechos, las pruebas y las normas de manera que se garantice la igualdad real y material.

Conforme al artículo 4 del Decreto 1710 de 2020, el 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 deben desarrollarse acciones dirigidas a modificar los patrones culturales que se fundamentan en dichos roles, estereotipos, prácticas e imaginarios, así como a intervenir las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género. El artículo 4 de la Ley 2365 de 2024 dispone, además, que dicha ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida definidos en el citado artículo 4 del Decreto 1710 de 2020. Estos enfoques se tendrán en cuenta en todas las actuaciones que se adelanten en desarrollo de la presente política.

- **Entidad aliada o ejecutora.** Persona jurídica a la que la Corporación encomienda, mediante convenio o acuerdo, la ejecución total o parcial de un programa o proyecto, así como sus subcontratistas. Las agencias de cooperación suelen denominar esta figura como socio implementador.

6. Principios Rectores

Con fundamento en los principios de promoción y protección de los derechos humanos y en el derecho a la presunción de inocencia, la aplicación de esta política se orienta por los siguientes principios, todos ellos desarrollados con los enfoques de género, diferencial, interseccional, de derechos humanos y de curso de vida definidos en el numeral 5:

- **Deber de reportar y cooperar.** Toda persona vinculada a la Corporación tiene la obligación de reportar los casos, sospechas y posible testimonio de explotación acoso sexual, o abuso sexual de los que tenga conocimiento, y de cooperar con las actuaciones que se adelanten.
- **Confidencialidad.** Todos los casos se tratan con el máximo nivel de confidencialidad, de modo que se proteja la identidad de la persona víctima o sobreviviente, de los testigos y de las personas presuntamente responsables. La información se comparte únicamente con quienes deban conocerla para efectos del trámite del caso.
- **Enfoque centrado en la persona sobreviviente.** Todas las intervenciones priorizan los derechos, las necesidades y los deseos de la persona sobreviviente, con el fin de crear un entorno de apoyo y empoderamiento en el que se respete su dignidad y se refuerce su capacidad de decidir sobre las intervenciones que le conciernen.
- **Acción sin daño.** Las actuaciones se analizan previamente para evitar generar daño a la persona sobreviviente o a su comunidad, aumentar tensiones o exacerbar conflictos, promoviendo una respuesta coherente, responsable y ética.
- **Enfoque diferencial e interés superior de niños, niñas y adolescentes.** Las medidas atienden las condiciones particulares de las personas y, tratándose de niños, niñas y adolescentes, se rigen por el interés superior consagrado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en el ordenamiento colombiano.
- **Participación.** Se generan acciones para incorporar la perspectiva de las comunidades en el diseño de los mecanismos de recepción de reportes y

para facilitar su acceso a la información sobre las conductas prohibidas, los canales de reporte y las rutas de atención.

- **Consentimiento informado.** Antes de compartir información, activar rutas o remitir el caso a un tercero se explica a la persona, en lenguaje claro y comprensible, el alcance de cada opción y se obtiene su consentimiento por escrito, salvo las excepciones legales previstas en el numeral 12.2.
- **No confrontación y no conciliación.** En los casos de violencia basada en género la persona afectada tiene derecho a no ser sometida a confrontación con la persona investigada, a solicitar el traslado del área de trabajo y a que se eviten labores que impliquen interacción con ella. Estas conductas no son conciliables, conforme al artículo 2.2.1.8.1.8 del Decreto 1072 de 2015.
- **Debido proceso y presunción de inocencia.** La persona investigada tiene derecho a conocer los hechos, a ser oída en descargos, a presentar y controvertir pruebas y a ser asistida, sin que ello implique confrontación directa con la persona afectada.
- **Protección frente a represalias.** Ninguna persona podrá sufrir perjuicio alguno por reportar de buena fe, testificar o acompañar un caso. Las conductas de represalia se sancionan de manera autónoma.
- **Celeridad.** Los reportes se canalizan sin dilaciones y las medidas de protección se adoptan tan pronto se conoce el riesgo, con independencia del avance del trámite interno o externo.

7. Normas de Conducta en Materia de Explotación y abuso sexual

En desarrollo del principio de tolerancia cero, la Corporación y su personal, deben observar las siguientes normas de conducta:

- a) La explotación y el abuso sexual constituyen faltas graves de conducta y son motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la terminación con justa causa del contrato, vinculación o articulación con la Corporación, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que haya lugar.
- b) Están prohibidas las actividades sexuales con niños, niñas y adolescentes, es decir, con personas menores de dieciocho (18) años, con independencia de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento fijada en la legislación nacional. La estimación errónea de la edad o la declaración falsa de mayoría de edad no pueden utilizarse como defensa o justificación.
- c) Está prohibido el intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por cualquier acto sexual, incluidos los favores sexuales u otras formas de

comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esta prohibición comprende cualquier prestación de asistencia que la Corporación esté obligada a proporcionar a las personas participantes de sus programas o beneficiarias de sus intervenciones.

- d) Las relaciones sexuales o afectivo-sexuales entre el personal de la Corporación y las personas beneficiarias de asistencia o participantes de sus programas están firmemente desaconsejadas, por fundarse en una dinámica de poder inherentemente desigual que socava la credibilidad y la integridad de la labor institucional. Cuando una situación de esta naturaleza exista o surja, la persona vinculada a la Corporación deberá declararla ante su jefatura inmediata y ante el punto focal PEAS, para que se adopten las medidas de manejo del conflicto de interés y de separación funcional que correspondan.
- e) Toda persona que albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de conductas de explotación o abuso sexual por parte de otra persona, pertenezca o no a la Corporación, deberá informarlas mediante los mecanismos de reporte existentes.
- f) El personal tiene la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexual. El personal directivo, en todos los niveles, tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese entorno.

Las anteriores normas no constituyen una lista taxativa; otros comportamientos de explotación o abuso sexual podrán ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

En cumplimiento del numeral 4.1 del boletín ST/SGB/2003/13, la Corporación informará a todas las personas vinculadas del contenido de estas normas y se asegurará de que cada una reciba copia del presente documento y suscriba el compromiso individual de conducta previsto en el numeral 15.3.

8. Conductas Prohibidas

La Corporación Caribe Afirmativo declara cero tolerancia frente al acoso sexual, en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo.

8.1. Acoso Sexual

Se prohíbe cualquier forma de acoso fundada en la condición de una persona en todos los aspectos del ambiente laboral y de la actividad institucional, comprendidos tanto el acoso sexual.

Se consideran conductas inapropiadas, sin que la enunciación sea taxativa, las siguientes:

- Chistes, bromas, comentarios, insinuaciones o piropos de contenido o connotación sexual no deseados.
- Conversaciones, comentarios, preguntas o expresiones de contenido o connotación sexual no deseados, incluyendo aquellos relacionados con la vida, preferencias o prácticas sexuales de una persona.
- Difusión, exhibición o envío de fotografías, videos, imágenes u otros contenidos de carácter sexual o íntimo sin consentimiento.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes o cualquier forma de comunicación física o digital de contenido o connotación sexual no solicitada o no deseada.
- Invitaciones, solicitudes o presiones insistentes para concertar citas, encuentros o actividades de carácter sexual, cuando sean no deseadas.
- Sujetar, acorralar, bloquear el paso o restringir deliberadamente el movimiento de una persona con fines o connotación sexual.
- Realizar contacto físico, acercamientos, caricias, besos, tocamientos u otras conductas de naturaleza sexual sin consentimiento.
- Ejercer presión, amenaza, intimidación, chantaje o cualquier forma de coerción física o psicológica para obtener actos, contactos o relaciones de carácter sexual.
- Envío de mensajes, imágenes, videos, audios, emojis o contenido de carácter sexual no solicitado a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería o cualquier medio electrónico.
- Comentarios, insinuaciones o gestos de carácter sexual no deseados, dirigidos hacia una persona o relacionados con su cuerpo, apariencia o vida sexual.
- Solicitud, presión o exigencia de fotografías, videos, mensajes o contenido íntimo o sexual de una persona.
- Condicionar beneficios, oportunidades, contratación, permanencia o participación en actividades a la aceptación de conductas o propuestas de carácter sexual, así como ejercer amenazas o represalias ante su rechazo.

8.2. Represalias

Se prohíbe adoptar cualquier acción negativa u ocasionar daño en contra de una persona colaboradora, vinculada o desvinculada, postulante a una vacante, integrante de la ciudadanía, proveedora u otra persona relacionada, por reportar conductas que infrinjan esta política, presentar un reporte por acoso, explotación o abuso sexual ante la Corporación, ante las inspecciones del trabajo o ante los juzgados laborales, o por apoyar a otra persona en la presentación de un reporte.

8.3. Amenazas²²

Está prohibido el que por cualquier medio atemorice o amenace a una persona colaboradora, vinculada o desvinculada, postulante a una vacante, integrante de la ciudadanía, proveedora u otra persona relacionada, familia, comunidad o a la Corporación, con el propósito de causar alarma, zozobra o terror.

9. Conductas Permitidas

No constituyen actos de violencia, entre otras, las siguientes conductas:

- El trato diferenciado entre personas trabajadoras cuando obedezca a razones objetivas y relacionadas con las funciones de la Corporación.
- Las diferencias entre salarios pactados, debido a los cargos, nivel de responsabilidad, las aptitudes y las competencias de cada persona trabajadora.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio orientados a exigencias técnicas, a la eficiencia laboral o a la evaluación conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración cuando resulten necesarios para la prestación del servicio o para atender situaciones excepcionales que afecten la operación de la Corporación.
- Las actuaciones dirigidas a dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en una causa legal o justa causa prevista en el ordenamiento.
- La exigencia de cumplir las obligaciones de los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo y de no incurrir en las prohibiciones de los artículos 59 y 60 del mismo código, o cualesquiera otras propias de la relación de trabajo.
- El ejercicio objetivo, legítimo y necesario de la subordinación conforme a los reglamentos y a las cláusulas de los contratos de trabajo.

10. Roles y responsabilidades

La implementación de la presente política requiere la participación articulada de las distintas personas y áreas de la Corporación Caribe Afirmativo, conforme a sus competencias y responsabilidades, y en observancia de los principios rectores.

10.1. Dirección

Corresponde a la Dirección:

²² Ley 1908 de 2018. Artículo 10.

- Garantizar la implementación y el cumplimiento de la presente política.
- Promover una cultura institucional de cero tolerancia frente al acoso sexual, la explotación y el abuso sexual y las violencias basadas en el género.
- Garantizar la disponibilidad de recursos humanos y técnicos necesarios para la atención de los casos.
- Adoptar las medidas administrativas o disciplinarias que correspondan, con observancia del debido proceso y de la presunción de inocencia.
- Garantizar que no se adopten represalias contra las personas que reporten situaciones o participen en los procesos de atención, conforme a la prohibición prevista en el numeral 8.2.
- Garantizar que la implementación de esta política incorpore los enfoques de género, diferencial, interseccional, de derechos humanos y de curso de vida definidos en el numeral 5.

10.2. Punto focal PEAS y Equipo de Atención

El punto focal PEAS coordinará la respuesta institucional frente a los casos reportados de acoso sexual laboral, abuso sexual y explotación, y liderará el Equipo de Atención, encargado de brindar el acompañamiento psicosocial, jurídico y administrativo que corresponda. El punto focal PEAS estará a cargo de la Profesional de Gestión de Talento Humano, quien contará con una suplente para el desarrollo de las funciones de acompañamiento psicosocial. El Equipo de Atención estará integrado, además, por la Profesional Jurídica de la organización y su respectiva suplente. Las cuatro personas serán autorizadas por escrito por la Dirección y/o Subdirección, y su designación será comunicada al personal y a las comunidades con las que la Corporación trabaja.

Cuando quien reciba el reporte tenga parentesco, vínculo afectivo o subordinación directa con las personas involucradas, tengan interés en el resultado del caso o haya sido señalada en él, deberá declararse impedida y apartarse de su trámite. Si el reporte involucra al punto focal PEAS, se presentará directamente ante la Dirección; si involucra a la Dirección, ante la presidencia de la junta directiva.

10.2.1 Profesional de Gestión del Talento Humano y/o suplente psicosocial

Cuando la persona víctima o sobreviviente lo requiera, la profesional de gestión del talento humano brindará acompañamiento orientado a:

- Facilitar un espacio seguro de escucha y acogida.

- Brindar orientación y primeros auxilios psicológicos cuando sean necesarios, conforme a las pautas de contención emocional del numeral 14.2.
- Identificar necesidades de atención y factores de riesgo psicosocial.
- Orientar hacia servicios especializados cuando se requiera.
- Acompañar el proceso de acuerdo con las necesidades y decisiones de la persona víctima o sobreviviente.
- Abstenerse de prácticas que puedan generar revictimización.
- Informar a la persona víctima o sobreviviente sobre sus derechos, las rutas de atención disponibles y las alternativas de acompañamiento.
- Realizar seguimiento al bienestar y a las necesidades de acompañamiento de la persona víctima o sobreviviente.
- Abordar los posibles reportes de casos de explotación, acoso sexual laboral y abuso sexual que se puedan presentar en la organización.
- Garantizar la confidencialidad y el manejo reservado de la información, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con los límites establecidos para la atención de estos casos.

10.2.2. Profesional Jurídica y/o suplente jurídica

Cuando la persona víctima o sobreviviente lo requiera, la profesional jurídica brindará acompañamiento orientado a:

- Brindar orientación sobre los derechos y mecanismos legales disponibles.
- Informar sobre las rutas externas de acceso a la justicia.
- Orientar sobre las implicaciones jurídicas de las decisiones que adopte la persona víctima o sobreviviente
- Acompañar, cuando corresponda y así se solicite, las actuaciones jurídicas derivadas del caso.
- Asesorar a la Corporación sobre las actuaciones institucionales que correspondan, con observancia del debido proceso.
- Abordar los posibles reportes de casos de explotación, acoso sexual laboral y abuso sexual que se puedan presentar en la organización.
- Garantizar la confidencialidad y el manejo reservado de la información, de acuerdo con las disposiciones aplicables y con los límites establecidos para la atención de estos casos.

10.3. Personas vinculadas a la Corporación

Todas las personas vinculadas a la Corporación deberán:

- Conocer y respetar la presente política.

- Abstenerse de incurrir en conductas de acoso sexual, explotación o abuso sexual, violencia o cualquier otra conducta contraria a la dignidad de las personas
- Reportar, a través de los canales establecidos en los numerales 11 y 12.2, las situaciones que puedan constituir conductas contrarias a esta política de las que tengan conocimiento.
- Colaborar con los procesos institucionales cuando corresponda.
- Respetar la confidencialidad de la información conocida durante la atención de un caso.
- Abstenerse de realizar cualquier forma de represalia contra las personas involucradas.

10.4 Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral no tendrá a su cargo recibir, conciliar, mediar ni investigar los casos de acoso sexual, explotación, abuso sexual o cualquiera de las violencias basadas en género en el marco de esta política, los cuales se atenderán mediante la ruta establecida de la presente política.

Cuando el Comité de Convivencia Laboral reciba un reporte por acoso sexual, explotación, abuso sexual o cualquiera de las violencias basadas en género en el marco de esta política la remitirá de manera inmediata y reservada al punto focal PEAS, dejando constancia únicamente del traslado, y se abstendrá de adelantar conciliación, mediación o acuerdos sobre esos hechos.

11. Procedimiento de recepción, reporte y atención de posibles casos.

11.1. Reporte de conductas contrarias a la política

Toda persona colaboradora que, con independencia de su nivel jerárquico, sea objeto, observe o sea testigo de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar el hecho de manera inmediata a través de la persona responsable de gestión del talento humano punto focal PEAS o el equipo de atención.

La omisión del deber de reporte por parte de una persona colaboradora podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

11.2. Recepción y reporte de casos de explotación y abuso sexual

11.2.1. Reporte por parte de personal de la Corporación

La persona que tenga conocimiento o sospecha de un caso de explotación o abuso sexual, cometido por otra persona colaboradora o por un tercero, deberá reportarlo de manera inmediata a través del canal institucional dispuesto para tal fin, es decir, el correo atencionpeas@caribeafirmativo.lgbt, o de manera presencial en conversación con el punto focal PEAS. Podrá solicitar la protección de su identidad o presentar la información de manera anónima. El reporte no excluye la activación de los mecanismos de denuncia previstos en el ordenamiento colombiano, en particular ante la Fiscalía General de la Nación cuando los hechos revistan carácter penal.

11.2.2. Cuando la persona reportante integra la ciudadanía o es beneficiaria de las acciones proyectuales

La Corporación dispone de un canal de recepción de información sobre casos o sospechas de explotación, acoso y abuso sexual. Para activar la ruta de atención, el reporte podrá realizarse a través del correo electrónico atencionpeas@caribeafirmativo.lgbt o de manera presencial con el punto focal PEAS, estos canales serán divulgados a la ciudadanía con las que trabaja la organización, para ello, en las oficinas y casas de la organización en los territorios se dispondrá de información visible sobre el canal de reporte, mediante carteles, flyers o piezas similares, indicando el correo electrónico y las alternativas para realizar el reporte de manera presencial.

Cuando el conocimiento del caso llegue al personal de la Corporación por parte de una persona de la ciudadanía, de la víctima o sobreviviente, de un familiar, amistad o testigo, se procederá conforme a las siguientes pautas:

- a) Orientar a la persona sobre los mecanismos internos disponibles para reportar el posible caso y, cuando sea posible, apoyarla para que realice directamente el reporte a través del correo electrónico atencionpeas@caribeafirmativo.lgbt o de manera presencial con el punto focal PEAS. La persona podrá reportar de manera anónima y decidir qué información desea compartir.
- b) Brindar información sobre el derecho a reportar ante las autoridades nacionales, así como sobre el derecho a recibir asistencia y acceder a los servicios establecidos en Colombia para la atención de las violencias de género, evitando crear falsas expectativas sobre la respuesta al caso.
- c) Si la persona decide referir el caso, escuchar con atención, sin emitir juicios ni comentarios, brindar contención emocional y tomar nota únicamente de los elementos necesarios para realizar la remisión. La información deberá

reportarse al punto focal PEAS dentro de las veinticuatro horas siguientes, a través de los canales establecidos, sin intentar investigar los hechos por cuenta propia.

- d) Dentro de los márgenes de la confidencialidad, la persona que tenga conocimiento de un presunto caso podrá solicitar orientación al punto focal PEAS sobre la forma de proceder, sin revelar datos que permitan identificar a la persona afectada y sin que dicha consulta sustituya el deber de reportar.

11.2.3. Casos donde la persona presuntamente responsable pertenece a otra entidad aliada

Cuando la persona presuntamente responsable pertenezca a otra entidad aliada, a una organización ejecutora o a una agencia de cooperación, subsiste el deber de reportar. En estos casos la Corporación activará los canales de reporte de la entidad correspondiente conforme a los acuerdos suscritos, mantendrá la reserva del caso y compartirá únicamente la información autorizada por la persona afectada, sin que ello le exima de ofrecer orientación sobre los derechos de la persona víctima o sobreviviente, sobre la asistencia a la que tiene derecho y sobre la forma de acceder a esos servicios.

11.2.4. Casos vinculados a la ejecución de convenios de cooperación con el Sistema de Naciones Unidas

Cuando los hechos objeto de reporte ocurran en el marco de la ejecución de un convenio, acuerdo o programa financiado o implementado en asocio con una entidad, fondo, programa u organismo del Sistema de Naciones Unidas, la persona vinculada a la Corporación reportará el caso, de manera directa y sin perjuicio de la activación de la ruta interna prevista en esta política, a los canales de recepción de reportes de la entidad de las Naciones Unidas correspondiente, conforme a los procedimientos, plazos y puntos de contacto establecidos en el respectivo acuerdo de cooperación.

La Corporación reconoce que la investigación de los hechos enmarcados en dicho convenio es competencia del órgano de supervisión interna de la entidad de las Naciones Unidas correspondiente, sin que ello exima a la Corporación de adoptar, de manera paralela e inmediata, las medidas de protección, la asistencia a la persona víctima o sobreviviente y las demás actuaciones internas previstas en esta política.

11.3. Investigación y acciones consecuentes

La Corporación dará trámite a cada reporte de manera oportuna, responsable y confidencial, y la investigará con diligencia conforme a los procedimientos

establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral. Se exceptúan de esta remisión al Reglamento del Comité de Convivencia Laboral los casos de acoso sexual, explotación, abuso sexual o cualquiera de las violencias basadas en género en el marco de esta política, que se tramitarán exclusivamente conforme a la ruta prevista en esta política, sin intervención de dicho Comité, en concordancia con el numeral 10.4. Toda persona colaboradora debe contribuir con la verdad; la negativa a cooperar o la falta a la verdad durante la actuación podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

En desarrollo del principio de celeridad, el trámite interno se surtirá conforme a la siguiente secuencia de pasos y términos de gestión, sin perjuicio de que se reduzcan cuando la gravedad del caso lo amerite:

1. Verificación inicial del reporte por el punto focal PEAS y revisión de la información en conjunto con el equipo de atención en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas siguientes a su recepción, conforme al numeral 11.2.
2. Dentro de tres (3) días hábiles siguientes a la recepción del reporte, el punto focal PEAS en conjunto con el equipo de atención realizarán el acercamiento psicosocial y jurídico inicial a la persona que realiza el reporte, a partir de lo establecido en el numeral **12.1 y 12.2** y explicarán el procedimiento de acompañamiento e investigación, las rutas de acción, y resolverán las dudas concernientes al caso.
2. En el término legal de cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud de la persona que realiza el reporte, en acompañamiento del equipo de atención PEAS, se deberán adoptar las medidas de protección inmediata conforme al numeral 12.4 y al artículo 13 de la Ley 2365 de 2024; término obligatorio cumplimiento legal.
3. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del reporte, se deberá dar apertura formal de la investigación, la ampliación de la información del reporte, el recaudo de pruebas y testimonios, entre otros.
4. Dentro de los quince (15) días hábiles se debe realizar el traslado de la situación fáctica a la persona presuntamente responsable, asimismo, la persona tendrá cinco (5) días hábiles para dar su respuesta al comité.
5. La valoración probatoria y decisión se realizará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la apertura de la investigación, prorrogables por una sola vez y por el mismo término cuando la complejidad del caso lo justifique.
6. La comunicación de la decisión a las partes y, cuando corresponda, a la Administradora de Riesgos Laborales se realizará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión.

Los términos anteriores, salvo el previsto en el numeral 3 para las medidas de protección, son de gestión interna y buscan garantizar la celeridad de la actuación; no constituyen requisito de procedibilidad ni afectan la validez de las decisiones adoptadas fuera de ellos por causas justificadas.

Cuando la investigación establezca que una persona colaboradora ha infringido esta política, será objeto de la sanción disciplinaria correspondiente a los hechos constatados, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que haya lugar.

Cuando la verificación arroje elementos que respalden la existencia de conductas de explotación o abuso sexual, la Corporación remitirá el caso a las autoridades nacionales competentes para que adelanten la actuación penal correspondiente, previa valoración jurídica y con observancia del consentimiento informado de la persona víctima o sobreviviente, salvo en los eventos en que la ley imponga el deber de denunciar.

Para tal efecto, se tendrá en cuenta que no toda conducta de explotación o abuso sexual constituye delito en Colombia; la remisión penal sólo procederá respecto de aquellas conductas que se subsumen en los tipos vigentes del Código Penal (entre otros, los artículos 205 a 210A), sin que la ausencia de tipicidad penal excluya ni condicione la aplicación de las medidas disciplinarias, de protección y de asistencia previstas en esta política.

La actuación se rige por los deberes de debida diligencia y corresponsabilidad, de no tolerancia ni neutralidad —que obliga a abordar los casos de violencia contra mujeres y contra personas LGBTIQ+ con un análisis centrado en el género, capaz de develar prejuicios y estereotipos— y de no repetición.

La valoración probatoria se realizará con enfoque de género: se analizarán los hechos, las pruebas y las normas reconociendo las asimetrías de poder propias de la relación de trabajo; no se decidirá con base en estereotipos; se flexibilizará la carga probatoria privilegiando los indicios cuando las pruebas directas resulten insuficientes; no se inferirá el consentimiento de la persona afectada de su silencio ni de su falta de resistencia;

La decisión que se adopte contendrá la propuesta de asistencia o acompañamiento a la persona afectada, la posibilidad de gestionar una segunda instancia independiente que garantice la no revictimización, las medidas de reparación orientadas a la no repetición, la información de la decisión y de las medidas a la administradora de riesgos laborales (ARL) para los trámites de su competencia conforme a la Ley 1257 de 2008, y las medidas preventivas y pedagógicas que correspondan. Las sanciones guardarán proporcionalidad frente al daño causado. Los trámites internos no son requisito de procedibilidad para el acceso a la reparación por vía judicial.

Cuando la persona presuntamente responsable sea la máxima autoridad jerárquica de la Corporación, será competente la inspección del trabajo, que hará seguimiento al reporte y, de encontrar mérito, compulsará copias a las autoridades disciplinarias o penales. Lo anterior no obsta para que el reporte se reciba inicialmente por la presidencia de la junta directiva conforme al numeral 10.2; recibido el reporte, dicha presidencia lo remitirá a la inspección del trabajo para los efectos de investigación y sanción aquí previstos.

A partir de las pruebas aportadas y de la decisión determinada a partir de la investigación, se verificará la viabilidad de aperturar un proceso disciplinario, este apartado no se incluye en la presente política PEAS ya que se regula según los estándares legales y lo establecido en el reglamento de trabajo.

11.4. Confidencialidad

La Corporación adoptará todas las medidas a su alcance para mantener la confidencialidad de los reportes recibidos y de todas las partes involucradas en cualquier actuación, a fin de proteger sus derechos. La información se compartirá únicamente con quienes deban conocerla para facilitar la investigación o la resolución del caso. La divulgación de información distinta de la estrictamente necesaria constituirá una violación de la confidencialidad y dará lugar a las sanciones disciplinarias previstas en las normas internas.

12. Ruta de Atención

La Corporación ha establecido un canal de atención para las personas que tengan conocimiento o sospecha de un hecho relacionado con acoso sexual, explotación, abuso sexual o cualquiera de las violencias basadas en género en el marco de esta política, cuyo propósito es ofrecer a la persona víctima o sobreviviente una atención integral ajustada a sus particularidades.

La ruta podrá comprender orientación y acompañamiento psicosocial, jurídico y laboral, así como la activación de rutas externas cuando corresponda, de acuerdo con las necesidades y decisiones de la persona víctima o sobreviviente.

12.1. Etapas de la ruta

1. Primera etapa: Atención inicial y consentimiento informado, se brindará atención psicosocial inicial, orientación sobre las opciones de atención y se diligenciará el consentimiento informado documentado en el formato del anexo 1 para iniciar el proceso. En esta etapa se realizará la valoración inicial del riesgo y se activarán las medidas de protección inmediata que correspondan. El reporte podrá realizarse de manera anónima, respetando

la decisión de la persona sobre la información que desea compartir, sin perjuicio de la ruta interna de la Corporación.

2. Segunda etapa: Atención integral e investigación, se desarrollará la investigación correspondiente, acompañada de manera permanente por una profesional psicosocial y una profesional jurídica del Equipo de Atención PEAS. La atención podrá comprender orientación psicosocial, jurídica y laboral, de acuerdo con las necesidades y decisiones de la persona víctima o sobreviviente.
3. Tercera etapa: Apertura del proceso disciplinario cuando la persona presuntamente responsable pertenezca a la Corporación, garantizando de manera paralela el acompañamiento psicológico y jurídico y el acceso de la persona víctima o sobreviviente a la información del caso.
4. Cuarta etapa: cierre del caso, una vez la Corporación haya emitido una decisión y/o la persona víctima o sobreviviente manifieste que no requiere acompañamiento adicional.

12.2. Activación de la ruta

La ruta podrá activarse a partir del reporte realizado directamente por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de la situación y se puede activar de forma presencial en conversación con el punto focal PEAS o de forma virtual remitiendo un correo electrónico con el reporte al usuario atencionpeas@caribeafirmativo.lgbt

La persona que solicite la activación de la ruta será recibida en un espacio seguro y confidencial, en el que se le brindará orientación sobre las alternativas de atención disponibles. La persona afectada no estará obligada a tomar una decisión inmediata sobre la presentación de un reporte o sobre las acciones posteriores, salvo las situaciones en las que exista una obligación legal de actuación o un riesgo que requiera medidas inmediatas de protección. La determinación que adopte no limitará su acceso a los espacios de apoyo y asesoría, y se garantizará, durante el tiempo que se requiera, el acompañamiento psicosocial y jurídico.

La activación de la ruta requiere el consentimiento expreso de la persona víctima del hecho de violencia, respetando su autonomía y voluntad para decidir sobre las oportunidades de apoyo y de denuncia. Dicho consentimiento deberá constar por escrito por medio de un consentimiento informado, cuando la persona la autorice. Se exceptúa la exigencia del consentimiento en los casos en que la ley ordena formular la denuncia penal ante las autoridades competentes o cuando esté en riesgo la persona víctima u otros integrantes de la Corporación. El consentimiento informado se documentará en el formato del anexo 1, que deberá leerse en voz alta y explicarse en lenguaje sencillo, asegurando que la persona comprende de manera completa su contenido y el alcance de cada autorización antes de firmarlo.

Los reportes podrán presentarse por medios electrónicos, físicos o verbales, siempre que permitan identificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, y sin que sea necesaria la presentación previa de denuncia penal o caso disciplinario; cuando la presentación sea verbal, la Corporación dejará registro escrito del reporte recibido. El reporte podrá formularse de manera anónima, caso en el cual la Corporación actuará con la información disponible y adoptará las medidas preventivas y de protección posibles, advirtiéndole que el anonimato puede limitar el alcance de la verificación y de las medidas disciplinarias. Quien se identifique podrá solicitar la reserva de su identidad frente a terceros. Las medidas de protección y la asistencia dentro de la organización no dependen de que se formalice una denuncia penal ni de que la persona coopere con la investigación.

La Corporación informará siempre a la persona afectada sobre su facultad de acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación y demás autoridades competentes y, cuando ella lo solicite, remitirá de manera inmediata el reporte a la autoridad correspondiente, en los términos de la Ley 2365 de 2024. Son canales externos disponibles la Fiscalía General de la Nación —línea 122—, la Línea 155 de orientación a mujeres víctimas de violencias, la Línea 123, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar —línea 141— y las comisarías de familia en casos que involucren niñas, niños y adolescentes, la Defensoría del Pueblo y las personerías, la Inspección del Trabajo, la EPS y las instituciones prestadoras de servicios de salud, y las líneas telefónicas o plataformas digitales de la administradora de riesgos laborales para ayuda, intervención o soporte en crisis, atendidas por profesionales de la salud mental y disponibles sin importar el tipo de vínculo.

Cuando la persona afectada no autorice el trámite interno, o cuando la persona presuntamente responsable sea servidora pública, se le informará sobre la posibilidad de acudir a la Defensoría del Pueblo, a través de la Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género, para el acompañamiento en la activación de las rutas de atención, y se realizará la remisión previo consentimiento expreso de la persona.

12.3. Legitimación para activar la ruta

La ruta podrá ser activada directamente por la persona víctima o sobreviviente, a quien se brindará apoyo psicológico y, según las particularidades del caso, apoyo jurídico y acompañamiento pertinente. Un tercero podrá dar a conocer la situación, respetando siempre la voluntad de la persona afectada; cuando no se logre contacto alguno, se brindará asesoría y acompañamiento a la persona colaboradora.

12.4. Medidas de protección inmediata y garantías especiales

Desde que se conoce el reporte, y con independencia del avance del trámite interno o externo, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar un

daño irremediable. Las medidas se definen previa evaluación rápida y confidencial del riesgo, se activan desde la manifestación del hecho o la solicitud, sin requerir prueba previa, se explican de manera clara y anticipada a la persona afectada para garantizar su autonomía en la decisión, se aplican también a las personas testigos y acompañantes cuando resulte pertinente, y son objeto de seguimiento periódico.

Estas medidas comprenden: la separación de espacios y de líneas de reporte, sin desmejora de las condiciones laborales de la persona afectada; la reasignación temporal de funciones, el cambio de sede o el trabajo remoto de la persona señalada; la suspensión preventiva de su participación en actividades de campo, con comunidades o con niñas, niños y adolescentes; la prohibición de contacto directo o indirecto con la persona afectada, sus allegados y las personas testigos; los ajustes en turnos, jornadas, supervisión y funciones; la redistribución de tareas según los espacios físicos; la suspensión de la evaluación de desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico de la EPS; y, a solicitud de la persona trabajadora, la reubicación laboral, sin desmejora de sus condiciones, de quienes sean víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada.

Asimismo, para los posibles reportes de acoso sexual, a partir de lo establecido en los artículos 11 y 13 de la Ley 2365 de 2024, estas medidas garantizarán en todo caso un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género hacia la persona afectada, e incluirán su remisión a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para que reciba acompañamiento por riesgo psicosocial y de ser necesario, atención psicológica, sin perjuicio del acompañamiento psicosocial propio previsto en el numeral 14 de esta política.

Conforme al artículo 2.2.1.8.3.7 del Decreto 1072 de 2015, el traslado del área de trabajo, el permiso para teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo y el ajuste de labores para evitar cualquier interacción con la persona investigada deberán adoptarse, a solicitud de la persona afectada, en un término no superior a cinco (5) días hábiles. La persona afectada por acoso o violencia sexual podrá terminar su contrato de trabajo o su vinculación contractual cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere sanción alguna por concepto de preaviso.

La terminación unilateral del contrato de la persona que haya puesto los hechos en conocimiento de la Corporación no producirá efecto cuando ocurra dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación del reporte, y el despido efectuado en ese lapso se presumirá retaliación. La Corporación se abstendrá de ejecutar actos de censura, estigmatización o aislamiento de la persona afectada, incluidos

los que desconozcan su garantía de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual.

13. Asistencia a la Persona Víctima o Sobreviviente

La explotación y el abuso sexual constituyen una forma de violencia basada en el género; en consecuencia, la persona víctima o sobreviviente tiene derecho a recibir la asistencia establecida en la ley colombiana, en particular en la Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios, y a acceder a la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género.

La responsabilidad de prestar asistencia y apoyo surge tan pronto se recibe información, por cualquier medio, que indique que una persona puede ser víctima de explotación o abuso sexual, sin que sea necesaria un reporte formal previa.

La asistencia se presta caso por caso, de manera holística e integrada, de acuerdo con las necesidades de la persona y con estricto respeto de su intimidad, confidencialidad y consentimiento informado.

La Corporación cuenta con un procedimiento articulado para la pronta remisión de las víctimas a servicios calificados y para la capacitación del personal en dicho proceso. La asistencia integral comprende, entre otros, los siguientes componentes:

- **Seguridad y protección.** Plan de seguridad para hacer frente al riesgo de represalias, a las posibles vulneraciones de la confidencialidad o a otros actos de violencia, previa evaluación del riesgo y con base en el consentimiento de la persona.
- **Atención médica.** Reacción inmediata para las afecciones derivadas de los hechos, con información sobre la importancia de obtener atención y remisión a los servicios médicos posterior a la exposición y de atención sanitaria reproductiva y sexual, cuando así se requiera y se desee.
La atención médica comprende la orientación sobre la importancia de acceder a los servicios de salud dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a los hechos y el acompañamiento para la remisión a profilaxis posexposición al VIH, anticoncepción de emergencia, prevención y tratamiento de infecciones de transmisión sexual y atención en salud sexual y reproductiva. La atención emocional y psicológica podrá solicitarse además a la administradora de riesgos laborales, que debe disponer de canales de intervención y soporte en crisis atendidos por profesionales de la salud mental.
- **Apoyo psicosocial.** Prestación de primeros auxilios psicológicos, asesoramiento psicosocial y facilitación de remisiones a servicios especializados de salud mental, además del fortalecimiento de las redes de apoyo social de la persona.

- **Servicios jurídicos.** Remisión a asistencia jurídica cuando la persona así lo desee, incluidos los casos que puedan abarcar diversas jurisdicciones.
- **Educación, subsistencia y asistencia material básica.** Dentro de las posibilidades institucionales, apoyo para transporte, alimentación, alojamiento temporal y gastos asociados al acceso a los servicios de atención, en particular para personas en situación de especial vulnerabilidad.
- **Apoyo a los niños y niñas nacidos como consecuencia de explotación o abuso sexual.** Cuando la persona víctima o sobreviviente lo desee y resulte legalmente procedente, la Corporación facilitará la orientación para la tramitación de las solicitudes de paternidad y de alimentos ante las autoridades competentes.

La oferta de asistencia se extiende a toda persona víctima o sobreviviente con independencia de que inicie o coopere con una investigación o con cualquier otro procedimiento de rendición de cuentas. La Corporación adoptará, dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las acciones de valoración e intervención del riesgo psicosocial asociado al caso.

La persona víctima o sobreviviente debe ser informada de que puede acceder a las rutas de atención estatal y de que la Corporación coordina y facilita dicho acceso a través del punto focal PEAS, respetando en todo momento su voluntad, sus necesidades y su derecho a ser informada de los avances y resultados de las actuaciones que le concierne.

13.1. Consideración especial hacia niños, niñas y adolescentes

Cuando la persona víctima sea un niño, niña o adolescente, la asistencia se prestará de manera compatible con la Convención sobre los Derechos del Niño y con el ordenamiento colombiano, atendiendo al interés superior, al derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo, y al derecho a expresar su opinión y a que esta sea tenida en cuenta.

El consentimiento informado incluirá el del niño, niña o adolescente, según la evolución de sus facultades, y el de quien ejerza la representación legal, salvo cuando informar a estos ponga en riesgo a la persona menor de edad. Las actuaciones deberán ser realizadas por personas con la formación profesional adecuada y, cuando corresponda, en coordinación con las autoridades de protección de la infancia.

Cuando la persona víctima sea un niño, niña o adolescente, conforme al enfoque de curso de vida definido en el numeral 5, la asistencia se prestará de manera compatible con la Convención sobre los Derechos del Niño y con el ordenamiento colombiano, atendiendo al interés superior, al derecho a la vida, la supervivencia y

el desarrollo, y al derecho a expresar su opinión y a que esta sea tenida en cuenta. El consentimiento informado incluirá el del niño, niña o adolescente, según la evolución de sus facultades, y el de quien ejerza la representación legal, salvo cuando informar a estos ponga en riesgo a la persona menor de edad. Las actuaciones deberán ser realizadas por personas con la formación profesional adecuada y, cuando corresponda, en coordinación con las autoridades de protección de la infancia.

14. Componente de Acompañamiento Psicosocial

El modelo de intervención de la Corporación parte del principio básico de la prevención y reconoce el acompañamiento psicosocial como un eje transversal de la atención, orientado a garantizar el bienestar emocional de las personas colaboradoras y de las personas víctimas o sobrevivientes, en coherencia con el enfoque centrado en la persona sobreviviente y con el principio de acción sin daño.

14.1. Objetivos del acompañamiento psicosocial

- Brindar contención emocional y primeros auxilios psicológicos a la persona víctima o sobreviviente desde el primer contacto.
- Prevenir la revictimización y la profundización del daño durante la recepción, el reporte y el trámite del caso.
- Fortalecer las capacidades de afrontamiento de la persona y sus redes de apoyo social.
- Facilitar la toma de decisiones informadas y respetar la autonomía de la persona en todas las etapas de la ruta.

14.2. Pautas para la contención emocional

El personal que reciba información sobre un caso observará las siguientes pautas de contención emocional, tomadas de las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre primeros auxilios psicológicos:

- Escuchar a la persona y permitirle expresar sus sentimientos sin sentirse juzgada.
- Ante niveles elevados de ansiedad, angustia o dolor, brindar contención y apoyar la regulación emocional mediante técnicas sencillas de respiración pausada.
- Proporcionar de manera clara la información necesaria y tener en cuenta el contexto cultural de la persona.

- Respetar el derecho de la persona a tomar sus propias decisiones y precisar que, incluso si rechaza la ayuda en ese momento, podrá solicitarla posteriormente.
- Mantener la serenidad y concentrar toda la atención en comprender la situación de la persona.

14.3. Garantías del acompañamiento psicosocial y jurídico.

La Corporación garantizará la orientación y el acceso al acompañamiento psicosocial y jurídico que corresponda, de manera confidencial, con enfoque diferencial y por personas con la formación adecuada, y no sustituye ni condiciona el acceso a los servicios especializados de la ruta estatal de atención de violencias de género.

La ruta de atención se desarrollará de manera integral, articulando el acompañamiento psicosocial y jurídico de acuerdo con las necesidades, decisiones y voluntad de la persona afectada. La activación de rutas externas procederá cuando la persona decida acudir a ellas o cuando exista una obligación legal de remitir el caso a las autoridades competentes.

1. **Recepción del caso:** en conocimiento del reporte, se brindará un espacio de escucha y atención inicial para comprender la situación, identificar necesidades inmediatas e informar sobre los derechos, medidas de protección y alternativas de acompañamiento disponibles. Se evitarán preguntas innecesarias, juicios o actuaciones que puedan generar revictimización.
2. **Valoración y medidas de protección:** Se identificarán los posibles riesgos para la integridad física, psicológica o emocional de la persona, así como la posibilidad de que los hechos continúen o se repitan, y se adoptarán o recomendarán las medidas de protección que correspondan de acuerdo a lo establecido en el componente 12.4. Medidas de protección inmediata y garantías especiales.
3. **Orientación y acompañamiento:** se brindará acompañamiento psicosocial y orientación jurídica sobre las alternativas disponibles, incluidas las rutas de atención y acceso a la justicia. La persona podrá decidir cuáles de estas opciones desea activar, salvo los casos en que exista un deber legal de informar o remitir. Cuando lo solicite, el equipo podrá acompañar la remisión ante las autoridades competentes y brindar orientación sobre las implicaciones de las decisiones que adopte.
4. **Seguimiento y cierre:** Se realizará seguimiento al bienestar de la persona y a las medidas de protección adoptadas. El acompañamiento finalizará

cuando se hayan brindado los apoyos pertinentes y será registrado de manera confidencial, sin impedir que la persona solicite nuevamente atención si lo requiere.

15. Medidas de Prevención

La Corporación Caribe Afirmativo rechaza toda forma de acoso, explotación o abuso entre las personas colaboradoras y las personas naturales o jurídicas que intervienen, directa o indirectamente, con la organización, y fomenta la equidad y la diversidad sobre la base del respeto, con el fin de contribuir a un ambiente seguro y favorable para el desarrollo profesional y personal de cada persona.

15.1. Naturaleza y finalidad

Las medidas de prevención son acciones orientadas a la transformación de creencias y modos de relacionamiento cotidianos, y al desarrollo de competencias sociales que permitan a las personas colaboradoras actuar de manera constructiva, respetando y valorando la diversidad.

15.2. Acciones de prevención

La profesional de gestión del talento humano, con el apoyo del punto focal PEAS, garantizará las siguientes medidas de prevención:

- Construir e implementar lineamientos de equidad de género, inclusión mediante el análisis y la adecuación de las políticas y los procedimientos institucionales.
- Apoyar la investigación y el análisis de la realidad como estrategia para identificar los factores de riesgo sobre los que se deba intervenir.
- Desarrollar acciones dirigidas a generar una cultura respetuosa de la diversidad que promueva la inclusión.
- Implementar programas de prevención permanentes y continuos, con metodologías experienciales adaptadas a las características de las personas que integran la organización.
- Capacitar al personal directivo y entregarle herramientas para abordar preventivamente estas temáticas y apoyar profesionalmente a las personas víctimas.
- Incorporar estas temáticas en las inducciones y en las capacitaciones posteriores, y capacitar a las personas colaboradoras en la conceptualización e identificación de estas conductas.
- Adelantar campañas de comunicación permanentes con enfoque de género y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género, orientadas a la sensibilización de todas las personas colaboradoras.
- Realizar campañas de socialización e información permanentes sobre las rutas de atención y sobre las políticas de equidad.

- Construir y revisar de manera participativa la política y el protocolo con las personas trabajadoras y, cuando existan, con las organizaciones sindicales, incorporando los enfoques de género, diferencial e interseccional.
- Publicar y socializar la política y el protocolo, de modo que sean conocidos por todas las personas sin importar su vínculo, y garantizar espacios de formación y actualización al menos una vez al año, con constancia documental de la asistencia.
- Entregar copia del presente documento a toda persona que se vincule a la Corporación y obtener la suscripción del compromiso individual de conducta, así como la declaración escrita de no haber sido sancionada ni tener procesos en curso por conductas de acoso sexual, explotación, abuso sexual o cualquiera de las violencias basadas en género en el marco de esta política.
- Verificar las referencias laborales de las personas candidatas con consulta expresa sobre antecedentes de conductas de acoso o violencia, y evaluar los riesgos de explotación y abuso sexual en el diseño de cada proyecto, con medidas de mitigación para las actividades que impliquen manejo de ayudas, contacto con personas en situación de vulnerabilidad o trabajo con niñas, niños y adolescentes.

15.3. Entidades aliadas, contratistas y proveedoras

La Corporación informará a las entidades y personas con las que celebre convenios, acuerdos de cooperación, contratos de prestación de servicios o de suministro sobre las normas de conducta contenidas en esta política y obtendrá de ellas una declaración escrita de compromiso con su cumplimiento, conforme a la sección 6 del boletín ST/SGB/2003/13. A tal efecto, todos los contratos y convenios incorporarán una cláusula que obligue a la contraparte a abstenerse de incurrir en las conductas prohibidas y a que se abstengan su personal, subcontratistas y personas voluntarias; a informar a su personal sobre esta política y sobre los canales de reporte; a adoptar medidas preventivas y de protección; a comunicar de manera inmediata a la Corporación cualquier reporte, caso o sospecha relacionada con la ejecución del respectivo contrato, preservando la confidencialidad y la seguridad de la persona afectada; y a adoptar las medidas correctivas y disciplinarias que correspondan.

La Corporación podrá dar por terminado el convenio, acuerdo o contrato cuando la contraparte no adopte medidas preventivas frente a las conductas prohibidas, no atienda ni reporte los casos de los que tenga conocimiento o no aplique las medidas correctivas que correspondan. Cuando la Corporación actúe como entidad ejecutora de un convenio de cooperación, cumplirá los procedimientos y plazos de reporte establecidos en el respectivo acuerdo, preservando la confidencialidad del caso.

Para tal efecto, se incorporarán en los contratos y convenios la siguiente cláusula:

Cláusula – Prevención de la explotación y el abuso sexuales (PEAS).

La firma del presente contrato/convenio constituye la declaración escrita de EL CONTRATISTA/ALIADO de conocer y comprometerse a cumplir las normas de conducta del Boletín ST/SGB/2003/13 y de la Política de Prevención y atención del acoso sexual, explotación, abuso sexual de la Corporación Caribe Afirmativo. En consecuencia, declara que ni él ni su personal, subcontratistas o voluntarios incurrirán en explotación o abuso sexual, intercambio de dinero o bienes por sexo, ni acoso sexual; que informará a su personal sobre estas prohibiciones y los canales de reporte de la Corporación; que comunicará e investigará con diligencia cualquier caso del que tenga conocimiento en la ejecución del contrato, preservando la confidencialidad; y que aplicará las medidas correctivas que correspondan. Cuando el contrato se ejecute en el marco de un convenio con una entidad del Sistema de Naciones Unidas, reportará también directamente a los canales de dicha entidad, cuya competencia investigativa reconoce para esos casos. El incumplimiento facultará a la Corporación para terminar unilateralmente el contrato, conforme a la Sección 6.2 del Boletín, sin perjuicio de otras acciones legales.

16. Tratamiento de la Información y Protección de Datos

La información recolectada en el marco de esta política constituye dato personal sensible en los términos de la Ley 1581 de 2012, por lo que su recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión se sujetará a la autorización previa, expresa e informada de la persona titular, salvo las excepciones legales. Los expedientes se custodiarán en medios de acceso restringido, con registro de consultas, bajo la responsabilidad del punto focal PEAS y del área de gestión del talento humano. Se recolectará únicamente la información necesaria para la gestión del caso, se evitará la reproducción innecesaria del relato de los hechos y las comunicaciones internas y externas no incluirán datos que permitan identificar a la persona afectada, salvo consentimiento expreso o requerimiento de autoridad competente.

El tratamiento de estos datos se sujetará a las siguientes finalidades: la gestión y seguimiento del caso; la adopción de medidas de protección, atención y asistencia a la persona afectada; el cumplimiento de las obligaciones legales de reporte ante las autoridades competentes; y la elaboración de estadísticas agregadas y anonimizadas para el monitoreo de esta política. La Corporación, como responsable del tratamiento, adoptará medidas de seguridad técnicas, humanas y administrativas razonables para proteger la información contra pérdida, acceso no

autorizado, alteración o divulgación indebida, incluyendo el control de acceso restringido, el uso de contraseñas y, cuando sea posible, el cifrado de la información digital.

La persona titular podrá ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, actualización, rectificación y supresión de sus datos, así como revocar la autorización otorgada, mediante solicitud dirigida al punto focal PEAS, salvo que exista un deber legal de conservar la información. Los expedientes se conservarán durante el término que la ley disponga para el respectivo tipo de proceso o, en su defecto, por un máximo de diez (10) años contados desde el cierre del caso, transcurrido el cual serán destruidos de manera segura o anonimizados con fines estadísticos, salvo obligación legal de conservación mayor.

17. Monitoreo, Seguimiento y Reporte

El punto focal PEAS llevará un registro reservado de los reportes recibidos, con información desagregada por tipo de conducta, canal de recepción, tipo de vinculación de las personas involucradas, medidas adoptadas y estado del caso, sin incluir datos que permitan identificar a las personas más allá de lo necesario. Este registro se consolidará en el Sistema de Análisis de Casos de Violencia Basada en Género y Explotación y Abuso Sexuales (VBG/SEA) con el que cuenta la Corporación.

La Corporación publicará semestralmente, de manera agregada y anonimizada, el número de reportes recibidos y de medidas impuestas por acoso sexual, explotación y abuso sexual, y demás violencias basadas en género objeto de esta política, en cumplimiento del deber de transparencia previsto en la Ley 2365 de 2024 y del reporte estadístico exigido por el Decreto 1040 de 2026. El Comité de Convivencia Laboral presentará los informes periódicos que le exige la Resolución 3461 de 2025, y la Dirección informará semestralmente a la junta directiva sobre la implementación de la política, los casos gestionados de manera agregada, las medidas correctivas adoptadas y el plan de mejora.

La política y su protocolo se evaluarán al menos una vez al año, con indicadores, responsables y frecuencia de reporte definidos por la Dirección, y se actualizará cuando cambie el marco normativo aplicable, cuando lo exijan los convenios de cooperación o cuando la experiencia en la gestión de los casos evidencie la necesidad de ajustes.

Entre los indicadores de seguimiento se incluirán, como mínimo: el número de reportes recibidos por tipo de conducta y canal; el tiempo promedio de respuesta y de resolución de los casos; el porcentaje de personas capacitadas frente al total de personal vinculado; el número de entidades aliadas, contratistas y proveedoras con la cláusula PEAS incorporada en sus contratos frente al total vigente; y el nivel de satisfacción de las personas atendidas con el proceso, cuando sea posible medirlo sin comprometer su confidencialidad.

La Corporación verificará periódicamente el cumplimiento de la cláusula PEAS por parte de las entidades aliadas, contratistas y proveedoras a las que se refiere el numeral 15.3, y reportará los resultados de la implementación de esta política, cuando corresponda, en el Portal de Socios de las Naciones Unidas (UN Partner Portal), conforme a los compromisos adquiridos frente a las entidades del Sistema de Naciones Unidas con las que mantenga convenios de cooperación.

18. Vigencia, Divulgación y Disposiciones Finales

Este documento constituye, a la vez, la política de prevención y el protocolo de prevención, atención y sanción a que se refiere el artículo 2.2.1.8.2.1 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026. El Ministerio del Trabajo vigila y sanciona, en el marco de los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, tanto la inexistencia como la falta de socialización de ambos instrumentos.

Esta política entrará en vigencia a partir del Dentro de los treinta (30) días siguientes a su aprobación la Corporación adelantará su socialización con todo el personal y con las entidades aliadas; la designación por escrito del punto focal PEAS y de su suplente; la habilitación y divulgación del canal exclusivo de reportes; y la incorporación de la cláusula prevista en el numeral 15.3 en los contratos y convenios.

Adicionalmente a la socialización de la presente política, y de acuerdo con el Plan de Formación que hace parte integral de esta como anexo técnico, la Corporación realizará una inducción sobre prevención de la explotación y el abuso sexual (PEAS) a todas las personas que ingresen por primera vez a la organización, independientemente de la naturaleza de su vínculo o relación con esta, incluyendo personal laboral, contratistas, practicantes, voluntariado, aliados y demás personas que desarrollen actividades en articulación con la Corporación. De estas actividades se conservará el respectivo registro, incluyendo registro fotográfico, como parte de los soportes de formación establecidos en el Plan.

Asimismo, anualmente se realizará una reinducción PEAS dirigida a todas las personas de la organización, en la que se reforzarán los principales contenidos de



la política, incluyendo sus conceptos y principios, marco normativo, rutas de atención, mecanismos para la activación de la ruta, canales de reporte y comunicación, conformación y funciones del Equipo de Atención, así como las responsabilidades de las personas vinculadas con la Corporación. Durante el año, además, se desarrollarán campañas y acciones de sensibilización a través de los medios de comunicación interna de la organización, orientadas a la prevención de la explotación y el abuso sexual, la promoción de entornos seguros y el reconocimiento y uso de los mecanismos internos de atención y reporte disponibles en la Corporación. (Ver anexo técnico - Plan de formación)

La presente política rige a partir de su aprobación por la junta directiva y dirección a partir del 01 de septiembre del 2026 y sustituye íntegramente la versión adoptada en 2023. En cumplimiento del artículo 2.2.1.8.2.2 del Decreto 1072 de 2015, incorporará de manera expresa en el Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones del Decreto 1040 de 2026 e informará en el Reglamento, en los contratos de trabajo y en las demás formas de vinculación sobre la existencia y la vinculatoriedad de esta política y de su protocolo.

Toda duda sobre la interpretación de este documento se resolverá en el sentido más favorable a la protección de la persona víctima o sobreviviente y a la garantía de un entorno libre de violencias.

WILSON DE JESÚS CASTAÑEDA CASTRO

C.C. No. 71.774.784

Representante Legal

CORPORACIÓN CARIBE AFIRMATIVO

ANEXO 1. FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ATENCIÓN Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA DE POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL.

Nota: Este formato debe ser leído en voz alta y explicado en lenguaje sencillo antes de ser firmado, asegurando su comprensión completa por parte de la persona.

Yo, _____, identificada(o) con
_____ No. _____, manifiesto que:

1. He sido informada(o) de manera clara y comprensible sobre el procedimiento que sigue la Corporación Caribe Afirmativo frente al caso que he puesto en su conocimiento, sobre mis derechos y sobre las opciones de atención, protección y acceso a la justicia disponibles en Colombia.
2. Se me explicó que la persona que recibe mi reporte tiene el deber de reportarlo internamente y que puedo decidir qué información compartir y si deseo mantener el anonimato.
3. Se me informó que puedo acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación y ante las demás autoridades competentes, y que el trámite interno no sustituye ni condiciona esa posibilidad.
4. Autorizo ____ / No autorizo ____ que se contacte al punto focal PEAS para orientarme sobre el procedimiento y sobre las rutas de atención.
5. Autorizo ____ / No autorizo ____ que la información del caso se comparta con _____, únicamente para efectos de atención, protección o remisión.
6. Autorizo ____ / No autorizo ____ la remisión de mi caso a la Defensoría del Pueblo, Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género.
7. Autorizo ____ / No autorizo ____ el tratamiento de mis datos personales sensibles para las finalidades descritas, conforme a la Ley 1581 de 2012, y comprendo que puedo revocar esta autorización en cualquier momento.
8. Comprendo que puedo cambiar de decisión en cualquier momento y que ello no afectará mi acceso a los espacios de apoyo, al acompañamiento psicosocial ni a la asesoría jurídica.

Firma: _____

Fecha: _____

Lugar/Territorio: _____

Cuando la persona sea menor de dieciocho (18) años se dejará constancia de que se surtió el proceso de consentimiento informado conforme a la evolución de sus facultades y de que su padre, madre, representante legal o cuidador otorgó su consentimiento libremente, salvo cuando informarles pueda poner en riesgo.

ANEXO 2. FORMATO DE REPORTE Y GESTIÓN INICIAL DE PRESUNTOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

CONFIDENCIAL. Este formato es independiente del procedimiento y de los formatos utilizados por el Comité de Convivencia Laboral para los reportes de acoso laboral y deberá ser diligenciado por la persona que reciba el reporte, ya sea el punto focal PEAS, integrante del Equipo de Atención o cualquier persona colaboradora que lo reciba de primera mano, en caso de no ser el punto focal PEAS debe remitido de inmediato a este, conforme al numeral 11 de esta política. El acceso a este documento estará restringido de acuerdo con lo establecido en el numeral 16.

A. Identificación del reporte

Radicado interno (lo asigna el punto focal PEAS): _____

Fecha y hora de recepción: _____

Fecha y hora de este registro: _____

Canal de recepción:

Presencial _____ Correo atencionpeas@caribeafirmativo.lgbt _____

Persona que recibe y diligencia el reporte (nombre y cargo): _____

B. Datos de quien reporta

¿Quién reporta?:

Persona afectada ____ Testigo ____ Familiar o allegado ____ Tercero ____

¿Desea mantener el anonimato? Sí ____ No ____ (si la respuesta es sí, omitir los datos de contacto siguientes).

Nombre: _____ Documento: _____

Teléfono: _____ Correo: _____

Relación con la Corporación:

Persona colaboradora ____ Contratista ____ Aliado/a ____

Beneficiaria/participante de un proyecto ____ Otro: _____

C. Datos de la persona afectada (si es distinta de quien reporta)

Nombre, o "prefiere no identificarse": _____

Documento: _____



Edad _____, o si es niño, niña, niñx o adolescente: _____

Vínculo con la Corporación:

Persona colaboradora _____ Contratista _____ Aliado/a _____

Beneficiaria/participante de un proyecto _____ Otro: _____

Pertenencia a un grupo poblacional con enfoque diferencial, solo si la persona lo manifiesta voluntariamente y para efectos de activar el enfoque correspondiente (personas LGBTIQ+, étnica, con discapacidad, migrante, otra): _____

Datos de contacto, nombre y número de teléfono si autoriza ser contactada directamente: _____

D. Descripción de los hechos

Tipo de situación reportada (puede marcar más de una):

Explotación sexual _____ Abuso sexual _____ Acoso sexual _____

Otra situación relacionada con la política: _____

La clasificación indicada por la persona reportante es únicamente orientativa y no constituye una calificación jurídica de los hechos.

¿Es un hecho único o se ha presentado en más de una ocasión?

Único ___ Reiterado ___ Número aproximado de veces: _____

Fecha(s) aproximada(s) de ocurrencia: _____

Lugar(es): _____

Relato de los hechos: describa lo ocurrido, en lo posible utilizando las propias palabras de quien reporta y únicamente con la información que desee compartir:

¿¿Existe actualmente algún riesgo para la persona afectada, para quien reporta o para terceras personas?



Sí _____ No _____ No sabe _____

Descripción del riesgo (si aplica): _____

E. Persona presuntamente responsable

Nombre, o descripción si no se conoce el nombre: _____

Vínculo con la Corporación:

Persona colaboradora _____ Contratista _____ Aliado/a _____

Beneficiaria/participante de un proyecto _____ Otro: _____

Cargo o rol, y relación de poder o autoridad frente a la persona afectada (jefatura, compañero/a, proveedor/a de servicio, otro): _____

F. Testigos y evidencias

Testigos (nombre y datos de contacto, solo si autorizan ser contactados): _____

Evidencias disponibles:

Mensajes o capturas de pantalla ____ Correos electrónicos ____ Documentos ____

Testimonios ____ Otra: _____

¿Se resguardó la evidencia disponible? Sí ____ No ____

¿Cómo?: _____

G. Medidas de protección inmediata

Nivel de riesgo identificado preliminarmente: Bajo ____ Medio ____ Alto ____

Medidas solicitadas o adoptadas (numeral 12.4):

Separación de espacios ____ Cambio de sede o turno ____ Teletrabajo ____

Suspensión preventiva de la persona señalada ____ Prohibición de contacto ____

Remisión a la ARL ____ Acompañamiento psicosocial inmediato ____

Otra: _____

Fecha de activación de las medidas: _____

H. Consentimiento informado

¿Se explicó a la persona afectada el procedimiento, sus derechos y las opciones de atención disponibles? Sí ____ No ____

Autoriza la remisión de su caso a (marcar lo que autorice; la remisión al punto focal PEAS no requiere autorización adicional):

ARL ____ Autoridades competentes ____

Entidad de cooperación internacional, cuando aplique el numeral 11.2.4 ____

Firma o constancia de consentimiento: _____



Fecha y lugar de la firma: _____

I. Trámite interno

Persona que diligencia este formato (nombre y cargo): _____

Fecha y hora de remisión al punto focal PEAS: _____

Firma o registro electrónico: _____

Espacio de uso exclusivo del punto focal PEAS

Clasificación del caso y ruta activada:

ANEXO 3. FLUJOGRAMA DE LA RUTA DE ACTIVACIÓN Y ATENCIÓN PEAS

