

HOTEL TIUNA S.A.S.

MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACOSO SEXUAL

VERSIÓN 2026

Documento complementario al Reglamento Interno de Trabajo, al SG-SST, a las políticas internas de convivencia, prevención de violencias y protección de datos personales.

Uso interno reservado. Este documento no sustituye la asesoría jurídica ni las competencias de autoridades administrativas, judiciales o penales.

TABLA DE CONTENIDO

1. Objeto, alcance y naturaleza del manual
2. Marco normativo colombiano aplicable
3. Principios rectores especiales
4. Definición y ejemplos de acoso sexual
5. Política institucional de prevención y cero tolerancia
6. Obligaciones internas de la empresa
7. Canales de queja y orientación
8. Procedimiento especial de atención e investigación
9. Medidas de protección inmediata
10. Investigación, valoración probatoria y debido proceso
11. Prohibición de conciliación y confrontación obligatoria
12. Protección contra represalias y estabilidad laboral
13. Rutas externas y articulación institucional
14. Registro, datos personales y reportes
15. Capacitación, comunicación y prevención colectiva
16. Matriz de riesgos y respuestas
17. Anexos y formatos

1. Objeto, alcance y naturaleza del manual

Establecer la política interna, el procedimiento especial, las rutas de atención, protección, investigación, sanción, reparación, no repetición y formatos para presuntos hechos de acoso sexual en el contexto laboral de HOTEL TIUNA S.A.S.

Aplica a trabajadores, empleadores, representantes, contratistas, aprendices, practicantes, pasantes, terceros, proveedores, clientes o cualquier persona que participe en el contexto laboral, con independencia de la naturaleza contractual. Incluye sedes, rutas, vehículos, bodegas, actividades externas, comunicaciones digitales, eventos de empresa, alojamientos proporcionados por el empleador y trayectos relacionados con el trabajo cuando la conducta provenga de alguien del contexto laboral.

Esta ruta es especial, urgente, protectora y no conciliatoria. No se exige trámite interno previo para acudir a Fiscalía, Ministerio del Trabajo u otras autoridades. En ningún caso la víctima será obligada a confrontar a la persona señalada.

2. Marco normativo colombiano aplicable

Norma	Contenido relevante	Aplicación en este manual
Constitución Política	Dignidad humana, igualdad, intimidad, trabajo en condiciones dignas y justas y debido proceso.	Criterios de interpretación y estándar mínimo de protección.
Código Sustantivo del Trabajo	Obligaciones y prohibiciones de empleador y trabajador, reglamento interno, potestad subordinante y régimen disciplinario.	Articula la política con el RIT, contratos, órdenes legítimas y debido proceso.
Ley 1010 de 2006	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Define modalidades de acoso laboral, conductas, garantías y rutas internas/externas.
Ley 2365 de 2024	Medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el contexto laboral; definición, mecanismos de queja, obligaciones del empleador y estabilidad reforzada.	Exige política interna, ruta especial no conciliatoria, garantías de protección, no revictimización, registros y publicación anonimizada semestral.
Decreto 405 de 2025	Adiciona reglas al Decreto 1072 de 2015 sobre multa por despido de víctima denunciante de acoso sexual dentro del trámite o seis meses siguientes.	Refuerza la prohibición de represalias y la necesidad de autorización/causa objetiva antes de terminar vínculos protegidos.
Circular 0055 de 2024 y Circular 0076 de 2025 del Ministerio del Trabajo	Lineamientos para prevención, identificación y atención del acoso laboral, sexual y discriminación, e inclusión del acoso sexual como riesgo laboral en SG-SST.	Orientan capacitación, registro, enfoque de género, protección y articulación con ARL.
Resolución 2646 de 2008	Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Integra la gestión del acoso al SG-SST y al programa de riesgo psicosocial.
Resoluciones 652 y 1356 de 2012 y Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo	Reglas de conformación, funcionamiento, periodo, sesiones y funciones del Comité de Convivencia Laboral, con actualización de responsabilidades preventivas.	Define la instancia preventiva para quejas de acoso laboral y el enlace con Talento Humano, SG-SST y ARL.
Ley 2466 de 2025	Refuerza principios de trabajo decente, no discriminación, estabilidad, dignidad y garantías laborales.	Actualiza lectura del RIT y de las relaciones laborales internas.
Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales, datos sensibles, autorización, finalidad, circulación restringida y reserva.	Regula expedientes, testimonios, evidencias, informes y publicaciones anonimizados.

Cuando exista conflicto entre una regla interna y una norma legal imperativa, prevalecerá la norma más favorable a la persona trabajadora y la medida más garantista de protección, sin perjuicio de la potestad disciplinaria con debido proceso.

3. Principios rectores especiales

Principio	Aplicación práctica
Cero tolerancia	Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual será prevenido, atendido, investigado y sancionado si se acredita.
Centralidad de la víctima	El trámite prioriza seguridad, dignidad, salud, protección, no repetición y acceso a rutas externas.

Principio	Aplicación práctica
No revictimización	Se prohíben preguntas culpabilizantes, confrontaciones obligadas, divulgación de intimidación o exigencias probatorias irrazonables.
Confidencialidad reforzada	La información solo será conocida por responsables directos y se reportará de forma anonimizada cuando aplique.
Protección inmediata	La empresa evaluará y aplicará medidas de protección en un término no superior a cinco (5) días hábiles cuando procedan y sean solicitadas.
No represalia y estabilidad reforzada	Se prohíben despidos o medidas adversas durante el trámite y dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja, salvo autorización o causal legal probada.
Debido proceso	La persona señalada tendrá oportunidad de defensa, contradicción y aportación de pruebas dentro de una investigación seria e imparcial.
Enfoque diferencial e interseccional	Se consideran género, edad, identidad u orientación sexual, discapacidad, raza, origen, jerarquía, vulnerabilidad económica y demás factores de poder.

4. Definición y ejemplos de acoso sexual en contexto laboral

Para efectos internos, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, manifestado en relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral.

Conducta orientativa	Ejemplos
Verbal	Comentarios sexuales, insinuaciones, bromas lascivas, preguntas íntimas, propuestas sexuales, chantajes o promesas laborales asociadas a favores sexuales.
No verbal o gestual	Miradas invasivas, gestos obscenos, exhibición de imágenes sexuales, seguimiento o presencia intimidante.
Física	Tocamientos, acercamientos no consentidos, besos forzados, bloqueo del paso, contacto corporal innecesario o cualquier agresión sexual.
Digital	Mensajes, audios, imágenes, videos, llamadas, stickers o publicaciones con contenido sexual no solicitado o intimidante.
Quid pro quo	Condicionar empleo, turnos, permisos, salario, ascenso, evaluación o estabilidad a aceptación de acercamientos sexuales.
Ambiente hostil	Conductas sexuales o sexistas que deterioran el ambiente laboral, generan temor, humillación o exclusión.

5. Política institucional de prevención y cero tolerancia

HOTEL TIUNA S.A.S. prohíbe cualquier forma de acoso sexual, violencia basada en género, intimidación sexual, represalia o encubrimiento. La empresa implementará prevención, canales de queja, protección inmediata, investigación con debido proceso, sanción cuando proceda, remisión externa a solicitud de la víctima, seguimiento y reportes anonimizados.

6. Obligaciones internas de la empresa

- Crear, divulgar y mantener una política interna reflejada en RIT, contratos, protocolos y rutas de atención.
- Garantizar derechos de las víctimas, medidas de protección y garantías de no repetición.
- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, Ministerio del Trabajo u otras autoridades.
- Remitir la queja o denuncia a autoridad competente cuando la víctima lo solicite, respetando intimidad y protección de datos.
- Abstenerse de censurar o revictimizar a la víctima o testigos.
- Publicar semestralmente información anonimizada sobre número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, y remitir lo exigido por la ley cuando el sistema esté habilitado.
- Incluir el riesgo de acoso sexual en el SG-SST, con apoyo de ARL y programa psicosocial.

- Capacitar obligatoriamente a líderes, Comité, Talento Humano y trabajadores.

7. Canales de queja y orientación

Canal	Uso	Responsable
Talento Humano	Recepción de quejas verbales, escritas o electrónicas, activación de protección y ruta disciplinaria.	Talento Humano
Gerencia / Representante legal	Casos de alta sensibilidad, conflicto jerárquico o medidas organizacionales.	Gerencia
SG-SST / ARL	Atención emocional, riesgo psicosocial, acompañamiento y prevención.	SG-SST / ARL
Comité de Convivencia Laboral	Orientación y canalización, sin conciliación ni confrontación en acoso sexual.	Comité
Ruta externa	Fiscalía, Ministerio del Trabajo, Inspector de Trabajo, EPS, autoridad administrativa o judicial.	Víctima / Autoridad

8. Procedimiento especial de atención e investigación

Etapas	Actividad	Término sugerido / máximo	Soporte
1. Recepción	Recibir queja por cualquier medio físico, verbal o electrónico; documentar tiempo, modo y lugar.	Inmediato	Formato AS-F01 / AS-F02
2. Activación de protección	Evaluar riesgo, consultar a la víctima sobre medidas y activar acompañamiento SG-SST/ARL.	Inmediato; medidas solicitadas en máximo 5 días hábiles cuando procedan	AS-F05 / AS-F06
3. Información de derechos	Informar derecho a Fiscalía, Ministerio del Trabajo, atención médica/psicológica, no confrontación y reserva.	Al recibir la queja	AS-F03
4. Radicación y custodia	Asignar radicado, abrir expediente reservado y restringir accesos.	1 día hábil	AS-F02
5. Designación de investigador/es	Definir Talento Humano/Gerencia o tercero imparcial; verificar impedimentos.	Hasta 3 días hábiles	AS-F04
6. Entrevista a víctima	Escucha sin revictimización, preguntas pertinentes y posibilidad de acompañante.	Prioritaria	AS-F07
7. Recolección de pruebas	Recibir testimonios, chats, correos, cámaras, turnos, ubicaciones u otros soportes.	Según complejidad	AS-F08 / AS-F09
8. Descargos de persona señalada	Comunicar hechos de manera suficiente, permitir respuesta y pruebas, sin revelar datos innecesarios.	Según procedimiento disciplinario	AS-F10
9. Informe de investigación	Valorar hechos, pruebas, riesgo, medidas y recomendación disciplinaria/protectora.	Plazo razonable y celeridad	AS-F11
10. Decisión y medidas	Gerencia/Talento Humano decide sanción, cierre, remisión o plan de no repetición.	Conforme RIT y debido proceso	AS-F12
11. Seguimiento	Verificar protección, no represalia, no repetición y estado de salud/ambiente laboral.	30, 60, 90 y 180 días sugeridos	AS-F13

Etapa	Actividad	Término sugerido / máximo	Soporte
12. Cierre y reporte anonimizado	Cerrar expediente y alimentar registro semestral anonimizado.	Al finalizar seguimiento	AS-F14 / AS-F15

9. Medidas de protección inmediata

Las medidas se adoptarán escuchando la voluntad de la víctima, con proporcionalidad, reserva y sin desmejorar sus condiciones. No constituyen sanción ni prejuzgan responsabilidad.

Medida	Finalidad	Observaciones
Separación funcional temporal	Evitar contacto directo entre víctima y persona señalada.	Preferir medidas que no impliquen carga para la víctima.
Ajuste de turnos o canales de reporte	Reducir interacción y riesgo.	Aplicar sin afectar salario, cargo o estabilidad de la víctima.
Teletrabajo o lugar alternativo temporal si viable	Proteger integridad y salud.	Debe ser proporcional y acordado cuando recaiga sobre víctima.
Acompañamiento SG-SST / ARL	Atención emocional, riesgo psicosocial y orientación.	No reemplaza atención médica ni denuncia penal.
Instrucción de no contacto	Evitar mensajes, llamadas, acercamientos o intermediarios.	Se documenta y se verifica.
Preservación de pruebas	Evitar pérdida de correos, chats, videos o registros.	Custodia restringida y finalidad específica.
Remisión externa a solicitud de víctima	Activar Fiscalía, Ministerio del Trabajo u otra autoridad.	Requiere respeto de intimidad y datos personales.

10. Investigación, valoración probatoria y debido proceso

La investigación será seria, imparcial, diligente y con enfoque diferencial. Se podrán valorar indicios, testimonios, consistencia del relato, comunicaciones, registros de turnos, cámaras, reportes previos, patrones de conducta y cualquier prueba lícita. No se exigirá prueba imposible ni se descartará una queja por falta de testigos directos.

La persona señalada tendrá derecho a conocer los hechos relevantes, rendir versión, aportar pruebas y controvertir las que sean utilizadas, preservando la intimidad de la víctima y evitando confrontaciones innecesarias.

11. Prohibición de conciliación y confrontación obligatoria

Los casos de acoso sexual no se tramitan como conciliación ordinaria del Comité de Convivencia Laboral. La empresa no exigirá careos, disculpas privadas como condición de cierre, acuerdos de silencio, retractaciones, mediaciones forzadas ni compromisos que eviten la investigación cuando haya hechos con relevancia disciplinaria, administrativa o penal.

12. Protección contra represalias y estabilidad laboral

Durante el trámite y dentro de los seis (6) meses siguientes a la queja o denuncia, HOTEL TIUNA S.A.S. protegerá la continuidad de la víctima denunciante y de testigos. Cualquier medida adversa deberá estar soportada en causa objetiva, documentada y ajena a la queja, y cuando proceda deberá contar con autorización de autoridad competente. Las represalias constituyen falta grave.

13. Rutas externas y articulación institucional

Ruta	Cuándo informar o activar	Observaciones
Fiscalía General de la Nación	Cuando la víctima desee denunciar o los hechos puedan constituir delito.	La queja interna no es requisito de procedibilidad.
Ministerio del Trabajo / Inspector de Trabajo	Cuando la víctima quiera ruta administrativa, cuando el presunto acosador sea superior jerárquico máximo o cuando haya represalia/despido.	Puede hacer seguimiento y adelantar sancionatorios.

Ruta	Cuándo informar o activar	Observaciones
EPS / servicios de salud	Afectación física o mental, urgencias, atención médica o psicológica.	Registro clínico reservado.
ARL	Acompañamiento, prevención y atención psicosocial en contexto laboral.	Articulado con SG-SST.
Autoridad judicial	Protección de derechos, estabilidad, reparación o medidas judiciales.	Sin perjuicio del trámite interno.

14. Registro, datos personales y reportes

El expediente será reservado y solo accesible a personas responsables. Las estadísticas semestrales se publicarán y remitirán de forma anonimizada cuando corresponda, evitando datos que permitan identificar a víctimas, testigos o persona señalada. El tratamiento de datos sensibles se sujetará a finalidad, necesidad, confidencialidad y seguridad.

15. Capacitación, comunicación y prevención colectiva

Actividad	Periodicidad	Responsable	Evidencia
Inducción sobre acoso sexual y rutas	Al ingreso	Talento Humano	Registro firmado
Capacitación a líderes y mandos medios	Semestral	Gerencia / ARL / SG-SST	Asistencia y evaluación
Campaña inmediata de acción colectiva	Cuando ocurra presunto caso	Gerencia / SG-SST	Piezas divulgadas
Reinducción general	Anual	Talento Humano	Material y lista
Revisión de indicadores	Semestral	Talento Humano / Gerencia	Reporte anonimizado
Simulacro de ruta de atención	Anual	Talento Humano / SG-SST	Acta y mejora

16. Matriz de riesgos y respuestas

Situación	Riesgo	Respuesta obligatoria
Mensajes sexuales no solicitados por WhatsApp o correo	Acoso sexual digital	Recibir queja, preservar evidencia, medidas de no contacto e investigación.
Jefe condiciona turno, permiso o contrato a acercamiento sexual	Acoso sexual quid pro quo y abuso de poder	Medida urgente, ruta disciplinaria, informar ruta externa y evitar contacto.
Tocamiento o contacto físico no consentido	Acoso sexual / posible delito	Protección inmediata, atención en salud si procede, informar Fiscalía y activar investigación.
Bromas sexuales reiteradas en equipo	Ambiente hostil	Investigación, campaña inmediata, medidas correctivas y sanción si procede.
Queja seguida de despido, traslado o amenazas	Represalia prohibida	Suspender medida adversa si procede, revisión jurídica, Ministerio del Trabajo y sanción interna.
Presunto acosador es superior jerárquico máximo	Riesgo de imparcialidad	Orientar presentación ante Inspección de Trabajo y adoptar protección interna.

17. Anexos y formatos del procedimiento de acoso sexual

AS-F01. Formato de queja por presunto acoso sexual en contexto laboral

Campo	Información / diligenciamiento
Fecha de presentación	
Nombre de víctima o persona que informa	
Documento de identidad	
Cargo / vínculo / área / sede	
Teléfono / correo de contacto seguro	
Persona(s) señalada(s)	
Relación laboral o de contexto con la víctima	
Descripción de hechos: tiempo, modo y lugar	
Medio por el que ocurrió: presencial / digital / ruta / evento / alojamiento / otro	
Frecuencia: una vez / varias veces / continuo	
Testigos o personas que conocen los hechos	
Pruebas anexas o por preservar	
Afectación percibida	
Medidas de protección solicitadas	
¿Solicita remisión a Fiscalía / Ministerio del Trabajo / ARL / EPS?	
Persona de confianza o acompañante autorizado	
Firma o constancia de presentación	

AS-F02. Recepción, radicación y activación de ruta especial

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado interno	
Fecha y hora de recepción	
Canal de recepción	
Persona que recibe	
Resumen objetivo de la queja	
Pruebas recibidas	
Nivel de urgencia	
Medidas iniciales sugeridas	
Información de derechos entregada	
Fecha límite para medidas de protección	
Responsable asignado	
Firma	

AS-F03. Constancia de información de derechos a la víctima

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha	
Derecho a confidencialidad	
Derecho a no confrontación	
Derecho a acudir a Fiscalía	
Derecho a Ministerio del Trabajo	
Derecho a atención médica / psicológica	
Derecho a solicitar medidas de protección	
Derecho a no represalia y estabilidad reforzada	
Derecho a acompañante	

Campo	Información / diligenciamiento
Observaciones de la víctima	
Firma o constancia	

AS-F04. Acta de designación de investigador/a e impedimentos

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Investigador/a designado/a	
Cargo / dependencia	
Verificación de independencia	
Declaración de impedimentos	
Medidas de reserva	
Fecha de inicio	
Firma Gerencia / Talento Humano	

AS-F05. Evaluación urgente de riesgo y medidas de protección

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Riesgo identificado	
Medida solicitada por la víctima	
Medida adoptada	
Justificación	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha máxima de cumplimiento	
Advertencia: no sancionatoria ni prejuzga	
Firma Gerencia / Talento Humano	

AS-F06. Orden interna de no contacto y protección

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Persona a quien se dirige	
Conductas prohibidas: contacto, mensajes, intermediarios, acercamientos	
Canales autorizados para asuntos laborales si son indispensables	
Duración temporal	
Consecuencia por incumplimiento	
Firma de notificación	

AS-F07. Entrevista a víctima sin revictimización

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha / hora / lugar	
Persona entrevistada	
Acompañante si lo hay	
Verificación de consentimiento y confidencialidad	
Relato libre	
Preguntas aclaratorias pertinentes	
Pruebas mencionadas	
Medidas de protección solicitadas	
Rutas externas informadas	
Lectura y aprobación	
Firmas	

AS-F08. Recepción de testimonios

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha	
Nombre del testigo	
Relación con las partes	
Advertencia de confidencialidad y no represalia	
Relato de hechos conocidos directamente	
Relato de hechos conocidos por referencia	
Pruebas aportadas	
Observaciones	
Firma	

AS-F09. Matriz de pruebas y custodia digital/física

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Tipo de prueba	
Descripción	
Fuente	
Fecha de obtención	
Ubicación o repositorio	
Responsable de custodia	
Integridad / observaciones	
Pertinencia	
Decisión sobre incorporación	

AS-F10. Citación y acta de descargos de persona señalada

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha de citación	
Hechos comunicados de manera suficiente	
Derechos informados	
Fecha de diligencia	
Versión de la persona señalada	
Pruebas solicitadas o aportadas	
Observaciones de confidencialidad	
Firma	

AS-F11. Informe a Gerencia sobre resultados de investigación

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha	
Resumen de la queja	
Medidas de protección adoptadas	
Actuaciones adelantadas	
Pruebas practicadas	
Análisis con enfoque diferencial	
Hallazgos	
Recomendación disciplinaria / correctiva / archivo / remisión	
Medidas de reparación y no repetición	
Seguimiento propuesto	
Reserva	
Firma investigador/a	

AS-F12. Decisión de Gerencia / Talento Humano

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha	
Decisión adoptada	
Fundamento fáctico y probatorio	
Sanción o medidas si procede	
Medidas de no repetición	
Comunicación a las partes con reserva	
Recursos o mecanismos internos si aplican	
Firma	

AS-F13. Seguimiento de protección y no represalia

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Fecha	
Persona consultada	
Medidas verificadas	
Nuevos hechos o represalias	
Estado emocional/laboral reportado	
Acciones adicionales	
Próxima revisión	
Firma	

AS-F14. Acta de cierre del caso

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Causal de cierre	
Resumen de actuaciones	
Estado de medidas de protección	
Estado de no repetición	
Remisiones externas realizadas	
Conservación documental	
Firma	

AS-F15. Registro semestral anonimizado de quejas y sanciones

Campo	Información / diligenciamiento
Semestre y año	
Número total de quejas recibidas	
Número de investigaciones abiertas	
Número de sanciones impuestas	
Número de cierres sin sanción	
Medidas preventivas implementadas	
Campañas realizadas	
Datos anonimizados verificados	
Responsable del reporte	
Fecha de publicación/remisión	

AS-F16. Solicitud de remisión externa por parte de la víctima

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado	
Autoridad solicitada: Fiscalía / Ministerio del Trabajo / EPS / ARL / otra	
Documentos que autoriza remitir	
Datos de contacto seguro	

Campo	Información / diligenciamiento
Autorización de tratamiento y remisión de información	
Limitaciones de confidencialidad solicitadas	
Firma	

AS-F17. Acta de campaña inmediata de acción colectiva

Campo	Información / diligenciamiento
Radicado o motivo	
Fecha de activación	
Objetivo de la campaña	
Población destinataria	
Mensajes principales	
Medios utilizados	
Responsable	
Evidencias	
Evaluación de alcance	

REPRESENTANTE LEGAL