PROTEVIS LTDA

PROTECCIÓN - VIGILANCIA - SEGURIDAD

MANUAL DE CONVIVENCIA

REVISIÓN:
LUZ HELENA SALINAS ARMENTA
_____
DIRECTOR DE SIG

APROBÓ:
CARLOS CASAS CASTILLO
_____
GERENTE GENERAL

CODIGO DEL DOCUMENTO: _ML-G03__

FECHA DE EXPEDICION: _Noviembre 2026__

REVISION NÚMERO: __03_____

Este documento se controla plataforma una vez impreso no se controla

COPIA CONTROLADA EN PLATAFORMA

1. OBJETIVO

Establecer las normas de comportamiento, relaciones interpersonales y pautas de sana convivencia en el entorno laboral, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo armónico, respetuoso y saludable, conforme a la legislación vigente en Colombia en materia de prevención del acoso laboral y fortalecimiento de la convivencia.

2. MARCO LEGAL

Este Manual de Convivencia Laboral se fundamenta en las siguientes normas:

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se refuerza la protección de la salud mental en ambientes laborales y se establecen criterios de desconexión laboral obligatoria.

Constitución Política de Colombia, artículos 1, 5, 13 y 25.

Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias.

Resolución 3461 de 2025: Por la cual se actualizan los lineamientos del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y se refuerzan mecanismos de promoción de ambientes saludables.

3. POLÍTICA PARA PROMOVER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES, PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS E INCLUSIÓN LABORAL

La Alta dirección de Protevis Ltda comprometida por propender un entorno laboral armonioso, en beneficio de la salud mental y el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores, promueve adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual laboral, la violencia basada en género y otras conductas hostiles en el marco de las relaciones de trabajo, asignando los recursos físicos, técnicos, económicos y humanos necesarios.

Por tal razón, la organización establece rutas independientes y especializadas para la gestión de estas conductas:

1. **Para casos de Acoso Laboral**: Se apoya incondicionalmente el establecimiento y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025, como una instancia preventiva, orientadora y conciliadora. Asimismo, se estipula un manual de convivencia laboral donde cada trabajador deberá fomentar la cortesía y el buen trato con sus compañeros.

2. **Para casos de Acoso Sexual Laboral y Violencia de Género**: En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 1040 de 2026, Protevis Ltda. adopta un Protocolo de Atención Integral Especializado. Se establece que estas conductas no son conciliables y su trámite se realizará bajo estrictas garantías de confidencialidad, no revictimización y protección inmediata a través de la Alta Dirección y Talento Humano, activando los canales externos pertinentes.

Cada colaborador deberá respetar cualquier tipo de diferencia en pensamiento, raza, religión, política, sexo, género, orientación sexual y creencias.

De igual forma, el bienestar de nuestros colaboradores es importante, por lo cual se promueve la conciliación del tiempo familiar y personal con el tiempo laboral, se deberá respetar la jornada de trabajo establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, así como los tiempos de permisos y vacaciones en donde se permita la desconexión laboral. Todo requerimiento será solicitado en horarios laborales y por los canales aprobados por la empresa.

DOCUMENTO CONTROLADO EN PLATAFORMA
UNA VEZ IMPRESO DEJA DE SER COPIA CONTROLADA

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

Protevis Ltda. reconoce el valor de la diversidad e inclusión laboral como un elemento estratégico para el fortalecimiento organizacional. La organización promoverá la vinculación, permanencia, desarrollo y promoción de personas con discapacidad, garantizando igualdad de oportunidades, ajustes razonables cuando sean requeridos y la eliminación de barreras físicas, organizacionales, actitudinales y de comunicación, siempre considerando la naturaleza del servicio de vigilancia y seguridad privada, la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, los requisitos del cliente y las condiciones de seguridad operacional.

Ultima actualización: Noviembre de 2026

4. PRINCIPIOS DE CONVIVENCIA

***Respeto mutuo**: Todos los trabajadores deben interactuar de forma respetuosa, reconociendo la dignidad humana.*

***Tolerancia y no discriminación**: Se prohíbe toda forma de discriminación por razones de género, raza, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, ideología política o situación socioeconómica.*

***Comunicación asertiva**: Se promueve la escucha activa, el diálogo abierto y la expresión de opiniones de manera constructiva.*

***Trabajo en equipo**: Se valora la cooperación, solidaridad y corresponsabilidad en el cumplimiento de las funciones.*

***Confidencialidad**: La información sensible o personal debe ser tratada con responsabilidad y reserva.*

***Salud mental y bienestar**: Se estimula el equilibrio entre vida personal y laboral, el manejo adecuado del estrés y el uso de mecanismos de apoyo.*

5. CONDUCTAS QUE PROMUEVEN LA CONVIVENCIA

- *Saludar cordialmente a los compañeros, superiores y subordinados.*
- *Cumplir con las normas de presentación personal y uso adecuado del uniforme.*
- *Respetar los espacios personales y materiales de trabajo.*
- *Valorar las diferencias y trabajar en la resolución pacífica de los conflictos.*
- *Denunciar situaciones que atenten contra la sana convivencia, el respeto o la dignidad.*

6. CONDUCTAS QUE AFECTAN LA CONVIVENCIA

Estas conductas deben evitarse, y en caso de presentarse, podrán ser objeto de intervención del Comité de Convivencia Laboral o sanciones disciplinarias, según el Reglamento Interno de Trabajo:

- *Burlas, humillaciones o señalamientos constantes.*
- *Gritos, insultos, intimidaciones o amenazas.*
- *Discriminación por cualquier causa.*
- *Aislamiento deliberado o exclusión de actividades laborales.*
- *Divulgación de rumores malintencionados.*
- *Conductas de acoso sexual laboral (propuestas, gestos, insinuaciones).*
- *Asignación excesiva o injustificada de tareas como forma de castigo.*

7. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conforme a la Resolución 652 de 2012, Resolución 3461 de 2025 y la Ley 2365 de 2024, el Comité de Convivencia Laboral en Protevis Ltda:

- *Está conformado por representantes de los empleadores y de los trabajadores.*
- *Tiene funciones preventivas y correctivas frente a situaciones de acoso o conflicto.*
- *Se encarga de analizar los casos reportados, mediar entre las partes, y recomendar medidas.*
- *Garantiza la confidencialidad y el debido proceso.*
- *Funciona de forma autónoma, con recursos y tiempos asignados por la empresa.*

DOCUMENTO CONTROLADO EN PLATAFORMA
UNA VEZ IMPRESO DEJA DE SER COPIA CONTROLADA

8. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

- *Capacitaciones periódicas sobre convivencia, salud mental y prevención del acoso.*
- *Canales de comunicación confidenciales para reportar situaciones de conflicto.*
- *Atención psicológica o asesoría legal (cuando se requiera).*
- *Aplicación de medidas correctivas contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.*

9. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

- *Conocer, respetar y aplicar este Manual.*
- *Participar en actividades de promoción de la convivencia.*
- *Reportar oportunamente situaciones que vulneren la armonía laboral.*
- *Apoyar las decisiones del Comité de Convivencia Laboral.*

10. PROTOCOLO PARA ATENDER Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL LABORAL

10.1. Objetivo

Promover un ambiente laboral para prevenir conductas de acoso sexual laboral y discriminación de genero en las instalaciones de la empresa a través de diferentes mecanismos internos que establece la empresa como capacitación y funcionamiento del comité de convivencia.

10.2. Objetivos específicos

- *Realizar actividades tendientes a la prevención del acoso sexual laboral y discriminación de genero*

- *Garantizar un ambiente de trabajo en donde prime el respeto por la protección por los derechos de los colaboradores, las mujeres y la población LGTBIQ+*

- *Capacitar al comité de convivencia laboral frente a posibles quejas por acoso sexual laboral y/o discriminación de genero*

- *Establecer ruta de atención en caso de presentarse conductas relacionadas por acoso sexual laboral.*

10.3. Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral:

a. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
c. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
d. Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual.
e. Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
f. Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas.
g. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
h. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
i. Agresiones físicas de carácter sexual
j. Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores de la empresa
k. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
l. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.
m. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
n. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incomodos con connotación sexual no consensuado.

o. Presión para tener relaciones sexuales
p. Intento de violación
q. Violación

10.4 Procedimiento a denunciar el acoso sexual en Protevis Ltda.

Teniendo en cuenta que el Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema. No obstante, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la empresa, podrá poner en conocimiento el hecho en Talento humano en primera instancia y en caso de su ausencia a SST; o acudir directamente a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, esto significa que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la Empresa.

Para formular la respectiva denuncia la victima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- *URI: Unidades de Reacción Inmediata.*
- *SAU: Salas de Atención a Usuarios.*
- *CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.*
- *CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).*
- *Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.*
- *Línea Purpura Distrital (Bogotá) o a la Línea 155 del Gobierno Nacional.*

En el caso que la persona decida voluntariamente poner en conocimiento el hecho a la empresa, deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

a. La acusación o denuncia podrá hacerla de forma verbal o escrita, (impresa, manuscrita o a través de correo electrónico o de llamada telefónica) ante la Dirección de Talento Humano de Protevis Ltda.

b. En el escrito, la persona que se considere víctima de Acoso Sexual deberá describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

Por su parte, la persona encargada de escuchar o recibir la denuncia deberá tener en cuenta que:

a Debe privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.

b. Debe abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.

c. La víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.

d. Debe tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.

e. Debe evitar la revictimización de la víctima.

f. En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.

g. El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.

h. En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

DOCUMENTO CONTROLADO EN PLATAFORMA
UNA VEZ IMPRESO DEJA DE SER COPIA CONTROLADA

i. Una vez recibida la denuncia, debe preverse un espacio de asesoría para informar el acompañamiento y sus derechos. Dentro de este espacio es importante documentar las condiciones de la víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en el escrito. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

j. Quien haya recibido la denuncia, deberá solicitar la autorización a la víctima para informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del caso y así adoptar las medidas pertinentes para la atención del riesgo psicosocial que puede configurar el acoso, teniendo en cuenta que el caso no podrá ser puesto en conocimiento de instancias como Comité de Convivencia Laboral ni ser sometido a conciliación o arreglo directo con el presunto agresor.

k. Todos los colaboradores que tengan conocimiento de hechos constitutivos de acoso sexual están en el deber de ponerlos en conocimiento de Talento humano. De esta manera, quienes ostentan dichos cargos y que reciban una queja o información sobre una sospecha de acoso o que observen comportamientos que podrían constituir acoso sexual o que por cualquier razón sospechen que podría estar ocurriendo acoso sexual, están obligados a reportar sus sospechas para que la víctima pueda ser orientada de manera adecuada.

Es necesario tener en cuenta que además de ser objeto de medidas disciplinarias en caso de haber cometido conductas que constituyan acoso sexual, quienes ejerzan cargos de dirección o supervisión podrían estar sujetos a medidas disciplinarias por permitir de cualquier manera que continúe el acoso sexual del que están enterados.

De esta manera, y cuando el hecho se conozca por parte de un tercero, la persona encargada de recibir la queja buscará contactar a la persona presuntamente afectada para ofrecer orientación en el ejercicio de sus derechos, deberá darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse

de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

10.5. Medidas de protección y de atención para las víctimas de Acoso Sexual

Durante todo el proceso de investigación, Protevis deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian.

Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la empresa garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la queja o denuncia.

En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante, y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo que se encuentre al interior del LA EMPRESA, desplazamientos siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada.

En caso de que la conducta de acoso esté siendo perpetrada por un colaborador de mayor rango al de la persona afectada o por quien tenga la facultad de adoptar las medidas de protección antes mencionadas, el caso deberá ponerse en conocimiento del inmediato superior para que se revise la necesidad de adoptar otras medidas, siempre garantizando la seguridad y la confidencialidad sobre los hechos relatados por la víctima.

Ante la imposibilidad de adelantar esta actuación, y de manera inmediata, deberá indicarse la necesidad de acudir a las instancias de investigación y sanción para que se protejan los intereses de la víctima.

En todo caso, y conforme a los principios rectores, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia o queja

DOCUMENTO CONTROLADO EN PLATAFORMA
UNA VEZ IMPRESO DEJA DE SER COPIA CONTROLADA

disciplinaria presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa.

Estos principios, de acuerdo con lo que señala la ley, se observarán en el marco de acciones penales o disciplinarias.

10.6. Orientaciones para tener en cuenta en caso de una posible retractación de la víctima

En casos donde la víctima se retracte de lo manifestado sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, es necesario que la persona encargada o delegada para el acompañamiento le pregunte por las razones de dicha retractación; esto con el fin de establecer si está siendo sometida a presiones externas que la obliguen a decir que mintió. En algunos casos, el presunto agresor pudo haberla amenazado o le pudo haber ofrecido algo a cambio de la retractación o existe un temor fundado sobre las posibles represalias.

10.7. Seguimiento a casos de Acoso Sexual

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de Talento humano, en todo caso deberá contar con profesionales capacitados para informar acerca del estado de la queja y brindar asesoría y acompañamiento a la víctima. Estas acciones de seguimiento se adelantarán de manera periódica, hasta verificar que la víctima de acoso haya logrado acceder a las atenciones previstas en salud, protección y administración de justicia, así como su participación dentro del proceso disciplinario que adelante la empresa.

10.8. Acciones Preventivas para evitar el Acoso Sexual Laboral

a. Capacitar al Comité de convivencia Laboral, jefes de área y de proceso sobre Acoso Sexual Laboral
b. Realizar divulgación del presente protocolo a todo el personal de la empresa
c. Realizar actividades por medio de las cuales se sensibilice a los colaboradores de la empresa, para mantener un entorno de trabajo respetuoso y la dignidad de las personas.

d. Realizar divulgación de la política de buen ambiente laboral a todas las partes interesadas

e. Generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del Acoso Laboral y Acoso Sexual, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo.

11. DISPOSICIONES FINALES

Este Manual de Convivencia hace parte integral de las políticas internas de Protevis Ltda y su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores, sin excepción.

Las disposiciones aquí contenidas serán actualizadas de acuerdo con cambios normativos o necesidades institucionales.

1. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	CAMBIO
1	20-03-2022	Creación del documento
2	22/09/2025	inclusión protocolo acoso sexual
3	05/11/2026	Actualización política