



PSL  
PROANÁLISIS  
S.A.S. BIC

**MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA**

**M-004  
MANUAL DE CONVIVENCIA**

Revisión: 5  
Fecha: 2025-04-11



**PSL  
PROANÁLISIS**  
S.A.S. BIC

**MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA**

## HOJA DE APROBACIÓN

### REVISÓ

<b>Cargo:</b>	<b>Coordinador SGI</b>
<b>Nombre:</b>	<b>Nelcy López Quintanilla</b>
<b>Fecha:</b>	<b>2025-04-01</b>

### APROBÓ

<b>Cargo:</b>	<b>Gerente Técnico</b>
<b>Nombre:</b>	<b>Eugenio Jaramillo</b>
<b>Fecha:</b>	<b>2025-04-11</b>



PSL  
PROANÁLISIS  
S.A.S. BIC

MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA

## OBJETIVO

Explicar la filosofía, deberes, derechos, procedimientos y políticas que rigen a los trabajadores de PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC, con el objeto de mantener una sana convivencia en la organización.

### 1 ALCANCE

Aplica a todos los procesos, procedimientos y actividades relacionadas con el sistema de gestión integrado.

### 2 RESPONSABLES

El responsable de la elaboración, revisión y divulgación del Manual de Convivencia es el presidente del comité de convivencia laboral y la aprobación definitiva será otorgada por el Gerente Técnico de PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC.

### 3 DESCRIPCIÓN

#### 3.1 QUIÉNES SOMOS

PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC, fue creada en abril de 1993 y se constituyó inicialmente como una empresa que ofrecía soluciones a las necesidades de los sectores: petrolero, eléctrico, ambiental y sanitario y posteriormente incursionó en la realización de análisis de aguas, suelos, aire, ruido, biota e hidrocarburos.

La experiencia de la empresa, le permite ofrecer servicios altamente especializados en muestreo y análisis fisicoquímico de aguas, aire, suelos, biota, hidrocarburos y monitoreo de ruido. La empresa asume la responsabilidad por todas las actividades desarrolladas dentro de su infraestructura y está comprometida a proporcionar ambientes de trabajo seguros y adecuados para el personal vinculado a la organización, mejorando continuamente las condiciones de seguridad y salud ocupacional mediante la administración de los riesgos y la prevención de accidentes y enfermedades asociadas.

En noviembre de 2021 la empresa toma la decisión de convertirse en una sociedad de Beneficio e Interés Colectivo (BIC) y ajusta su razón social pasando de ser PSL PROANÁLISIS LTDA a PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC. En coherencia con el propósito BIC la organización adquiere los siguientes compromisos en 5 dimensiones:



PSL  
PROANÁLISIS  
S.A.S. BIC

MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA

- **Modelo de negocio:** Adquirir bienes o contratar servicios de empresas de origen local o que pertenezcan a mujeres y minorías, además se dará preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas equitativas y ambientales.
- **Gobierno corporativo.** Crear un manual para los empleados con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad. Divulgar ante los trabajadores los estados financieros de la sociedad. Expresar la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.
- **Prácticas laborales.** Brindar opciones de empleo que le permitan a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crear opciones de teletrabajo, sin afectar la remuneración de los trabajadores.
- **Prácticas ambientales.** Efectuar anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en el uso de energía, agua y desechos y divulgar los resultados al público en general y capacitar a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad. Supervisar las emisiones de gases efecto invernadero generadas a causa de la actividad empresarial; implementar programas de reciclaje o de reutilización de desperdicios; aumentar progresivamente las fuentes de energía renovable utilizadas por la sociedad, y motivar a los proveedores a reutilizar sus propias evaluaciones y auditorías ambientales en relación con el uso de electricidad y agua, generación de desechos, emisión de gases efecto invernadero y empleo de energías renovables.
- **Prácticas con la comunidad.** Incentivar las actividades de voluntariado y crear alianzas con fundaciones que apoyen obras sociales en interés de la comunidad.

La información básica de la empresa es la siguiente:

Nombre: PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC.  
NIT.: 800.193.010-3.  
Dirección: Calle 200 # 10-77.  
Teléfono: 6446225.  
Ciudad: Floridablanca.  
Gerente general: Liliana Rincón Barrios.  
ARL: Seguros Bolívar.  
Riesgo: Clase V.  
Actividad económica: 7120.

### 3.2 VALORES INSTITUCIONALES

PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC se ha consolidado partiendo de los valores institucionales que comparten y practican todos sus directivos y empleados, guiando su actuación a lo largo del tiempo. En el numeral 2.2 del Código de ética (DG-002) se presentan los valores que deben tener en cuenta los funcionarios de la empresa.



Además de los valores institucionales explicados en el Código de ética, todos los funcionarios están comprometidos con los siguientes aspectos relacionados con los valores:

**Excelencia:** la aplicación de este valor en la empresa se centra en organizar, gestionar y actuar oportunamente para incrementar notablemente la probabilidad de que todo salga bien. La excelencia radica en el compromiso de todos los trabajadores con mostrar disposición para aprender constantemente a fin de superarse y fortalecer sus habilidades; actualizar sus conocimientos y superar sus debilidades.

**Objetividad:** es la capacidad de analizar y realizar las funciones de forma imparcial y acorde a las directrices establecidas en la organización, evitando la emisión de opiniones basadas en prejuicios personales y excluyendo las simpatías a favor o en contra de alguna parte involucrada.

**Imparcialidad:** es la evaluación de una situación y la toma de decisiones atendiendo criterios objetivos sin ser partidario, tomar prejuicios o beneficiar alguna de las partes. En la empresa los trabajadores tienen el acuerdo de evitar o aceptar invitaciones que puedan comprometer su imparcialidad y para emitir opiniones o dar entrevistas debe contarse con autorización previa.

**Profesionalismo:** consiste en demostrar total compromiso, responsabilidad y mesura en la ejecución de las acciones que se relacionan con la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación académica profesional y la experiencia laboral. En este sentido, se busca que el trabajador demuestre constantemente interés por mantener actualizados sus conocimientos para tomar decisiones responsables y efectivas conservando un comportamiento ético y moral impecable.

**Independencia:** este valor en la compañía está asociado con la autonomía para ejercer las responsabilidades siempre en orientación a la toma de decisiones basadas en el criterio profesional y en cumplimiento de los lineamientos morales. Este valor busca inculcar al trabajador la importancia de rechazar con firmeza cualquier intento de influencia que pretenda persuadir el correcto cumplimiento de sus funciones.

**Solidaridad:** para la organización este valor se relaciona directamente con su propósito BIC y se apropia desde el enfoque de otorgar apoyo, respaldo y protección a los colaboradores, las partes interesadas y el medio ambiente. Este valor busca la colaboración mutua entre las personas para lograr un fin común.

### 3.3 DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL



Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.

### 3.4 POLÍTICA DE AMBIENTE LABORAL

De conformidad con el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 y la circular 026 de 2023, el acoso laboral se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, ya sea por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, y que pueda causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo; conductas evidenciables cuando se presenta maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad, acoso sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC consiente de la importancia de consolidar relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de todos sus colaboradores garantiza la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia laboral, como mecanismo orientado a la prevención de conductas relacionadas con el acoso laboral, en cumplimiento con la normatividad vigente.

Por lo cual, la empresa implementará diversas actividades en contra el acoso laboral y/o sexual desde un punto de vista proactivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla. En ese sentido todos los funcionarios también deberán colaborar conjuntamente en la instauración de la armonía en el lugar de trabajo. Finalmente, en la medida que cualquier persona evidencie un comportamiento de alteración del ambiente laboral será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

### 3.5 MODALIDADES

1. Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante. Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inducir el propósito de inducir la renuncia.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.



4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio al trabajador o empleado.
5. Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

### 3.6 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial asegurando el buen ambiente y protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Para atender el propósito indicado en el párrafo anterior, la empresa desarrolla las siguientes actividades:

1. Informar a los trabajadores sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006, particularmente en relación con las conductas que constituyen o no constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Establecer espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseñar y aplicar actividades con la participación de los trabajadores.
4. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente; formular recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
5. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Para asegurar la implementación de las actividades anteriores y desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley, la empresa dispone del “comité de convivencia laboral”. La conformación (considerando el número de centros de trabajo), la frecuencia de reuniones, el periodo de los miembros del comité, las funciones del presidente y del secretario están definidas en la resolución 652 de 2012, expedida por el ministerio del trabajo.



Las funciones del comité de convivencia son las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. La denuncia, queja, reporte se puede realizar por los siguientes medios: virtual, por medio del correo electrónico institucional: [comitedeconvivencia@pslproanalisis.com](mailto:comitedeconvivencia@pslproanalisis.com), [recursohumano@pslproanalisis.com](mailto:recursohumano@pslproanalisis.com), Presencial, ante el comité de convivencia laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



Nota: la conformación del comité de convivencia laboral se promueve a través de una convocatoria realizada por el Gerente con el apoyo del Coordinador HSE. Su formalización se realiza a través de una comunicación interna a todo el personal.

### 3.7 PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial y reservado, basado en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Quienes se consideren afectados por circunstancias que puedan llegar a constituir situaciones de acoso laboral, radicarán por escrito un documento constitutivo de los hechos junto con la documentación que los soportes, al comité de convivencia laboral.
2. Si la queja no cumple con los requisitos, el secretario del comité precisará por escrito los requisitos que se omitieron, para que el quejoso lo subsane. Lo anterior siempre y cuando se realice dentro de los términos de caducidad de la acción.
3. Recibido el documento con el cumplimiento de los requisitos exigidos el comité evaluará cada situación que pueda constituir acoso laboral, citará por escrito a las personas involucradas a través del secretario para que propongan soluciones, así como, para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las mismas.
4. De presentarse un acuerdo, se firmará un acta por las partes y por los miembros del comité, en donde se determinen los compromisos que cada una ellas adquiera, las acciones preventivas y correctivas, así como las recomendaciones que se formulen.
5. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del comité y se comunicará a la alta dirección de la empresa, asimismo se le instruirá al quejoso para que pongan en conocimiento ante el Ministerio del Trabajo dicha situación.
6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el comité y se fijará una nueva fecha. Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del comité declarándose fallida la conciliación, procediendo a dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral anterior.

### 3.8

### DEBERES DE LOS TRABAJADORES (en lo relacionado con las normas de convivencia)



Son deberes de los trabajadores:

1. Cumplir con todas las normas internas adoptadas por el trabajador para el buen funcionamiento de la empresa.
2. Respeto y subordinación a los superiores.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Cumplir con el horario de trabajo asignado y estipulado por la empresa para el cargo que cada empleado desempeñe.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general, enmarcadas en el respeto mutuo.
10. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
11. Conservar y restituir en buen estado, salvo en deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para el cumplimiento de su labor y las materias primas sobrantes.
12. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios.

### 3.9 CONCEPTO: ACOSO SEXUAL

La Ley 2365 de 2024 garantiza los derechos a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y en las universidades.

El Artículo 2° de la Ley 2365 de 2024 define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual o lujurioso que se manifieste por relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades,



PSL  
PROANÁLISIS  
S.A.S. BIC

MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA

Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).

Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso sexual podrá presentar una queja ante su empleador o contratante, a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que indique las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

En ningún caso, la queja directa ante el empleador o contratante será un requisito de procedibilidad para presentar la denuncia o queja disciplinaria ante las autoridades competentes. Sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad libre de todo tipo de violencias.

**Artículo 3°. Principios.** La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

**Artículo 5°. Derechos de las víctimas.** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**Artículo 6°. Derechos de las personas investigadas.** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**Artículo 7°. Ámbito de aplicación.** La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o en el contexto de: Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el



contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

**Artículo 11. Obligaciones de los empleadores. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:**

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser



8. anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes. BIG

MÁS DE

**Parágrafo 1°.** Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 2°.** Las obligaciones señaladas en el presente artículo deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

**Parágrafo 3°.** En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

**Artículo 15. Mecanismos de queja.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador o contratante del sector Público o privado a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Los empleadores o contratantes, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

**Parágrafo.** En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

**Artículo 16. Medidas preventivas y correctivas del acoso. Adiciónese un nuevo numeral al artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, así:**

10. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

**Artículo 18. Falta disciplinaria gravísima. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así:**

**Artículo 53.** Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.

1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
5. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.



### 3.10 RUTAS DE ATENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Ante una situación de acoso sexual en el ámbito laboral se tomarán las siguientes medidas:

#### 1. DENUNCIA DE LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA O ACOSO.

La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:

- Virtual, por medio del correo electrónico institucional:  
[comitedeconvivencia@pslproanalisis.com](mailto:comitedeconvivencia@pslproanalisis.com),  
[recursohumano@pslproanalisis.com](mailto:recursohumano@pslproanalisis.com),
- Presencial, ante el comité de convivencia laboral.

Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia y/o acoso:

- Víctima.
- Tercero autorizado por la víctima.
- Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.

#### 2. RECEPCIÓN AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA DENUNCIA

Se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo, quien se encargará de abrir y custodiar el expediente y, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.

#### 3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la empresa ante los casos de violencia y acoso sexual que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos:

- Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la empresa.
- Identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la empresa).

#### 4. REMISIÓN A LAS ÁREAS DE APOYO

Con el análisis de la situación, el equipo del comité de convivencia define las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima.

Se definen también los responsables de ejecutar dichas acciones, las cuales son:

- Orientación psicológica, por parte del equipo de bienestar laboral



- Asesoría jurídica, si la víctima desea tomar acciones legales en su caso.

## 5. DIRECCIONAMIENTO A ENTIDADES EXTERNAS

Las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

Sector salud: En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU). Si la persona desiste de la remisión al servicio médico, se le explicarán los riesgos para su salud física y mental. De igual manera existe una línea de atención denominada “línea púrpura mujer”, la cual se enfoca en la atención a mujeres mayores de 18 años que necesiten orientación frente a un caso de violencia, también puede consultar en la aplicación móvil SOFIAPP, además llamar a la línea púrpura Distrital 018000112137.

## 6. SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES EMPRENDIDAS

Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

- Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso sexual que se establecieron en la primera atención.
- Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos, a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente

## 7. CIERRE

- Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado y documentado sus procesos de conformidad con la ruta establecida.
- Cuando la víctima tome la decisión de retirar la denuncia o queja y no continuar con el proceso
- Cuando las instancias pertinentes (COE, área de bienestar laboral y el Comité de Convivencia Laboral) hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso (debidamente documentadas).

### 3.11 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Son derechos de los trabajadores:



PSL  
PROANÁLISIS  
S.A.S. BIC

MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA

1. Respeto y trato digno por parte de sus superiores.
2. Respeto y trato digno por parte de sus compañeros.
3. A que sea cumplido por parte de superiores y compañeros el reglamento interno de trabajo, el presente manual de convivencia y demás normas concordantes.
4. Recibir capacitaciones laborales orientadas al fortalecimiento de habilidades interpersonales.
5. Recibir las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general, enmarcadas en el respeto mutuo.
6. Recibir información pertinente sobre la ley 1010 del 23 de enero de 2006.
7. Participar en espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
8. Formular las recomendaciones constructivas relacionadas con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de los valores y hábitos.
9. Se examinen conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
10. Fomentar los valores de la empresa para que estos sean parte de la vida cotidiana de los empleados: respeto, sinceridad, honradez y lealtad.
11. Presentar quejas de superiores o compañeros de trabajo ante el comité de ambiente laboral.
12. Adelantar acciones administrativas y judiciales establecidas para tal efecto en la ley de acoso laboral, en caso de ser víctima de acoso laboral.
13. Se le concedan los permisos que este solicite en los casos establecidos por la empresa para otorgarlos y siempre que el trabajador los haya solicitado con antelación y a través de un medio escrito.
14. Que le sean respetados su dignidad personal, sus creencias y sus sentimientos.
15. Que le concedan en caso de estar en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.



#### 4 HISTORIAL DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Descripción
1	2018-03-09	✓ Se revisa el manual, se modifica nombre de gerente general y ARL.
2	2020-02-10	✓ En la descripción se modificó la sigla ARP por ARL ✓ En la descripción se modificó la actividad económica ✓ Se actualizaron los valores institucionales con su respectiva descripción.
3	2022-02-16	✓ Se actualiza en el numeral 4.1 el propósito BIC y los compromisos adquiridos al igual de que la información básica de la empresa. ✓ Se ajusta en todo el documento la razón social a PSL PROANÁLISIS S.A.S. BIC. ✓ Se incluye como valor institucional la solidaridad.
4	2024-01-30	✓ Se incluye la ruta de atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral.
5	2025-04-01	✓ Se incluye concepto de acoso sexual, principios, derechos de las víctimas, derechos de las personas investigadas, ámbito de aplicación, mecanismos de queja, medidas preventivas y correctivas del acoso.

**FIN DEL DOCUMENTO**



PSL  
PROANÁLISIS  
S.A.S. BIC

MÁS DE 30 AÑOS DE EXPERIENCIA



📍 Calle 200 #10-77, Vía Río Frio  
Floridablanca, Santander.

☎ **Teléfono:** 607 6444625

✉ **info@pslproanalisis.com**