
	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 1(12)	

POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL



**MAYO
2026**

 <small>Tu Aliado Estratégico</small>	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 2(12)	

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual constituye una de las manifestaciones más graves de violencia en el entorno laboral, vulnera la dignidad humana, afecta la salud física y mental de las personas trabajadoras y deteriora de manera directa el clima organizacional y la productividad. En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, que establece medidas integrales de prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral, CONTACT CENTER GRUPO S.A.S. identificada con Nit. 900.435.210-2 adopta el presente Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, como una herramienta estratégica, operativa y cultural orientada a garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.


Este plan articula políticas, procesos, acciones formativas, mecanismos de denuncia, medidas de protección, integrando enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, curso de vida (edad), y no discriminación, de acuerdo con las disposiciones de la ley. Asimismo, se estructura bajo los principios de confidencialidad, no revictimización, presunción de inocencia, celeridad, imparcialidad y justicia restaurativa.

Su implementación se integra de manera transversal al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a la gestión del recurso humano y a la cultura organizacional, con el fin de prevenir conductas que constituyan acoso sexual, promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y garantizar rutas de atención efectivas y confiables para las personas víctimas.

Con este compromiso, Contact Center Grupo S.A.S. reafirma su política de tolerancia cero frente al acoso sexual, fortaleciendo una cultura laboral que prioriza el bienestar, la convivencia, la equidad y la protección de los derechos de todas las personas que conforman la organización.

2. OBJETIVO GENERAL

Promover, implementar y mantener una cultura organizacional de cero tolerancia frente al acoso y la violencia sexual, garantizando entornos seguros, respetuosos, equitativos e inclusivos para todos, adoptando medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el entorno laboral.

 CONTACT CENTER GRUPO Tu Aliado Estratégico	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 3(12)	

Los lineamientos orientarán la prevención del riesgo psicosocial de acoso sexual en contextos laborales con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- a) Fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.
- b) Establecer canales formales, seguros y confidenciales para reportar situaciones de acoso sexual.
- c) Sensibilizar y capacitar a todos los trabajadores en temas de prevención, detección y actuación.
- d) Garantizar el debido proceso en la atención y manejo de casos.
- e) Implementar medidas de seguimiento y mejora continua para disminuir el riesgo de ocurrencia.

4. ALCANCE


La política de prevención contra el acoso sexual en el entorno laboral, el procedimiento y rutas de atención, en **CONTACT CENTER GRUPO S.A.S.**, tiene alcance sobre todos los centros de trabajo, trabajadores, teletrabajadores, Trabajadores Directos, Temporales, aprendices, Prestadores de Servicios, contratistas, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo de la empresa, independiente de la naturaleza de vinculación.

Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente política, no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

5. MARCO LEGAL		
Norma	Descripción	Artículos aplicados
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.	Aplicación acorde empleador privado.

 <p>Tu Aliado Estratégico</p>	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S				
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL		Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
	Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 4(12)


Ley 2466 de 2025	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.	<p>a) Artículo 4: Principios (igualdad de género).</p> <p>b) Capítulo III: Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p> <p>c) Artículo 17. Protección contra la discriminación.</p> <p>d) Artículo 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p>
Ley 1010 de 2006 / Resolución 3461 de 2025.	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.	<p>a) Ley 1010/2006 -Artículo 2: (Parágrafo) Conductas atenuantes literal H.</p> <p>b) Res. 3461/2025 - Recepción de la queja y no manejo, de acuerdo a la política interna de Acoso Laboral identificada con código CCG-SGSST-PT-04.</p>
Decreto 1072 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Aplicación completa.
Resolución 0312 de 2019.	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Aplicación completa.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.	<p>*Enfoque diferencial de género</p> <p>a) Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral (Parágrafo)</p> <p>b) Artículo 29. <i>Acoso sexual.</i></p>

 CONTACT CENTER GRUPO Tu Aliado Estratégico	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S				
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL		Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
	Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 5(12)

Ley 599 de 2000	Por la cual se expide el Código Penal Colombiano.	a) Artículo 210-A. Acoso sexual El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.
Decreto 1710 de 2020	Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.	a) Artículo 4°. Enfoques

6. DEFINICIONES

- a) Acoso sexual:** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
- b) Conducta No Deseada:** Hace referencia a cualquier comportamiento o comunicación de índole sexual que la persona receptora considere ofensiva, incómoda o que le cause malestar, y que no haya sido invitado ni provocado por ella.
- c) Confidencialidad:** Principio fundamental del Plan que garantiza que toda la información relacionada con una denuncia, incluyendo la identidad del denunciante y del presunto agresor, se manejará de forma reservada y solo será conocida por las personas estrictamente necesarias para el proceso de investigación y sanción.


 CONTACT CENTER GRUPO Tu Aliado Estratégico	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 6(12)	

- d) **Consentimiento:** Acto afirmativo, libre, consciente, informado y revocable en cualquier momento, mediante el cual una persona acepta participar en una conducta de naturaleza sexual.
- e) **Represalia:** Toda acción directa o indirecta tomada por el presunto acosador o la empresa, que resulte en un perjuicio (disciplinario, laboral o de cualquier otra índole) contra la persona que presenta una queja o denuncia, o contra quienes participen como testigos. Está estrictamente prohibida.
- f) **Víctima / Persona Acosada:** Es la persona que ha sido objeto de la conducta de acoso sexual. El plan la cubre sin importar su cargo, género, orientación sexual o vínculo con la empresa.
- g) **Presunto Agresor / Acosador:** Es el individuo (trabajador directo, supervisor, contratista o visitante), contra quien se dirige la queja o denuncia por haber realizado presuntamente la conducta de acoso sexual.

7. RESPONSABILIDADES

7.1 Empleador:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d) Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- e) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f) 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.
- g) 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

	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 7(12)	

deberá ser anonimizada para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

7.2 ARL (Administradora de Riesgos Laborales).

Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

8. DESARROLLO

8.1 Componente Preventivo:

a) Prevención, atención, protección y reparación:


Procedimiento y rutas de atención Acoso Sexual: El procedimiento es el instrumento estratégico de prevención, atención, protección y reparación diseñado por Contact Center Grupo S.A.S. para establecer, divulgar e implementar un sistema integral de prevención, intervención y sanción de cualquier forma de acoso o violencia sexual dentro del entorno laboral.

Este Plan opera bajo el principio de Cero tolerancias y tiene un carácter Transversal, lo que significa que sus disposiciones aplican sin distinción de jerarquía, cargo, género o modalidad de contratación (incluyendo trabajo remoto y contratistas), y a todos los niveles de la organización.

b) Componentes claves:

1. **Prevención:** Mediante la capacitación continua y la sensibilización de todos los trabajadores, sobre la identificación, las consecuencias y la prohibición expresa del acoso sexual.
2. **Protección:** Garantizando la existencia de un procedimiento formal, confidencial y expedito, para la recepción, trámite y mediación de las quejas.
3. **Atención a las víctimas:** Asegurando que las conductas probadas de acoso sexual sean tratadas como faltas graves, aplicando las medidas disciplinarias correspondientes y proporcionando acompañamiento psicológico y jurídico a la víctima.

8.2 Política Prevención acoso sexual:

 CONTACT CENTER GRUPO Tu Aliado Estratégico	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 8(12)	

CONTACT CENTER GRUPO S.A.S., por medio de esta política de **PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**, donde declara de manera expresa su cero tolerancia frente al acoso sexual en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, ambientes y canales de interacción (presencial, telefónico, escrito, virtual o digital).

Comprometiéndose a:

- a) Garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso, digno y libre de violencia.
- b) Prevenir, atender y erradicar cualquier conducta de acoso sexual mediante mecanismos claros y eficientes.
- c) Proteger la confidencialidad e integridad de las personas que reporten hechos de acoso sexual, evitando cualquier forma de represalia.
- d) Activar el procedimiento empresarial, garantizando el debido proceso, imparcialidad, celeridad y enfoque de género.
- e) Implementar capacitaciones permanentes por medio de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales), enfocadas en la sensibilización y la promoción del respeto.

8.3 Capacitación y Sensibilización Obligatoria:


Por parte de contact center grupo S.A.S. se incluirá en el plan anual de capacitaciones orientado a fortalecer la prevención del acoso sexual en el entorno laboral, garantizando que todos los trabajadores, sin excepción, comprendan qué es, cómo identificarlo, cómo actuar y cómo reportarlo de forma segura.

8.3.1 Población objeto:

- a) Trabajadores vinculados directamente.
- b) Contratistas y proveedores con permanencia en la empresa.
- c) Aspirantes, aprendices, practicantes y personal temporal.
- d) Personal en trabajo remoto o híbrido.

8.3.2 Ámbito de aplicación: 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

 CONTACT CENTER GRUPO Tu Aliado Estratégico	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 9(12)	

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, área de comidas y de bienestar, 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.


8.3.3 Objetivo de la capacitación: *(Inducción y reinducción corporativa).*

Fortalecer la cultura del respeto y prevenir comportamientos contra el acoso sexual en el entorno laboral, mediante formación clara y sensible.

8.3.4 Frecuencia:

- a) **Inducción:** Todo nuevo ingreso debe recibir la capacitación antes de iniciar labores.
- b) **Capacitación general:** Semestral para todo el personal.
- c) **Refuerzos trimestrales:** piezas cortas de recordatorio en correo.
- d) **Acceso permanente:** Protocolo y ruta de atención en formato PDF para descarga en sistema interno.

8.4 Componente de detección temprana:

CONTACT CENTER GRUPO S.A.S				
	Documento:	Código:	Fecha:	Versión:
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CCG-SGSST-PT-08	22/05/2026	2
	Dependencia:	Aprobado:		Pág.
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		10 (12)

- a) Contact center grupo S.A.S. cuenta con las siguientes rutas de atención, al correo electrónico acososexual@ccgrupo.com.co o por medio telefónico al (601) 7443732 extensiones cinco (5) y seis (6).
- b) Aunque el comité de convivencia laboral no realiza la investigación, por medio de este se puede realizar el reporte. Es importante aclarar que el comité de convivencia servirá como **canal de reporte**, más no como mediador e investigador.

9. REPORTE DE CASOS


9.1 En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo (Ministerio de Trabajo), el cual será el encargado de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

9.2 En cualquier caso, la víctima pondrá en conocimiento a la empresa Contact Center Grupo S.A.S. por medio de las rutas de atención, para activar el protocolo correspondiente.

9.3 Garantías de protección:

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Pedir traslado del área de trabajo.
- d) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.

	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 11 (12)	

- f) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- h) **Término:** Las medidas contempladas en los numerales c, d, e Y f, deberán ser adoptadas por Contact Center Grupo S.A.S., a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

9.3.1 Estabilidad laboral:

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción, esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

9.4 Queja


9.4.1 Mecanismos de queja:

- a) Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja 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.
- b) En ningún caso el trámite de la queja ante la empresa será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.
- c) La empresa, tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral adoptando las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la ley en el ámbito de sus competencias.

9.5 Procedimiento disciplinario interno:

9.5.1 Derechos de las personas investigadas:

- a) Derecho al debido proceso
- b) Derecho a la información (Conocer los hechos de la queja o denuncia)
- c) Presunción de inocencia
- d) Imparcialidad de las autoridades competentes

	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 12 (12)	

Para Contact Center Grupo S.A.S. Se considera una falta grave dentro del reglamento interno de trabajo, por lo que conlleva a la finalización inmediata de forma unilateral del contrato por justa causa.

9.6 Reporte sistema integrado de información de violencias de Género (SIVIGE)

Contact center grupo S.A.S publicará trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que se tienen disponibles. Estas quejas y sanciones serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre. Esta publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.


9.7 Medidas Preventivas y correctivas del acoso:

En caso de ocurrencia de algún acto de presunto acoso sexual en el entorno laboral, la empresa implementará una campaña inmediata de acción colectiva, la cual será orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencia.

9.8 Seguimiento y evaluación:

- a) **Informe Anual:** Se realizará la entrega a Alta gerencia de un informe anual, que deberá demostrar la eficacia de la Política, protocolo y rutas de atención, para la prevención del acoso sexual en el entorno laboral implementado por contact center grupo S.A.S.
- b) **Indicadores:**
 1. **Eficiencia:** (No. de denuncias investigadas en el plazo máximo estipulado / Total de denuncias recibidas) x 100
 2. **Prevalencia:** (No. de denuncias formales recibidas por acoso sexual en el periodo / Promedio de trabajadores) x 100

10. CONTROL DE CAMBIOS

 CONTACT CENTER GRUPO Tu Aliado Estratégico	CONTACT CENTER GRUPO S.A.S			
	Documento: POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Código: CCG-SGSST-PT-08	Fecha: 22/05/2026	Versión: 2
Dependencia: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aprobado: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA		Pág. 13 (12)	

REVISÓ	APROBÓ	
DIANA MARCELA SAENZ PROFESIONAL SST	ANYELA NARANJO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y JURÍDICA	LINDA PEREZ GERENTE

FECHA	CONTROL DE CAMBIOS	VERSIÓN	ACTUALIZÓ
15/09/2025	Creación del documento	1	Diana Saenz
02/05/2026	Actualización del formato empresarial	2	Diana Saenz