 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 1 de 10</p>
---	--	---

RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

INTRODUCCIÓN

TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., entiende la importancia que tienen todas las personas en el desarrollo social y laboral; por tanto, consciente del respeto que se debe tener sobre los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la igualdad, a la no discriminación, a una vida libre de violencias y a gozar de un ambiente sano en el ámbito laboral, se expide la siguiente ruta de atención que tiene como objetivo central el prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de acoso en el trabajo y de acoso sexual en el mundo laboral.

OBJETIVO

Establecer la ruta de atención de presentarse quejas por acoso laboral y de acoso sexual en el ámbito laboral, adoptándose medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso en el contexto laboral; estableciéndose rutas de atención cuando por cualquier forma se conozcan actos que puedan ser vistos como de acoso.

APLICACIÓN

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., incluyendo aquellos trabajadores que puedan desarrollar actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, remoto o teletrabajo, contrato de trabajo de aprendizaje o pasantes cuando se vean inmersos en actos como víctimas o presuntos victimarios de acoso laboral en el ámbito laboral. No obstante, en casos de acosos sexual en el ámbito laboral, también se aplicará a personal contratista.

MARCO NORMATIVO

La ruta de atención encuentra fundamento en las siguientes normas:

- Constitución, consagra que *“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República (...) fundada en el respeto de la dignidad humana”, que “reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienable de la persona”* y en donde todos *“recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo”,* para lo cual *“protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*. Así mismo, dispuso en forma inequívoca que *“la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”* y que ésta *“no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”*. También, se centra la protección en lo establecido en los Artículos 13, 25, 48 y 53, este último conocido como los principios fundantes del derecho del trabajo.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 2 de 10</p>
---	--	---

- Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en Colombia.
- Ley 2365 de 2024, por 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.
- Ley 2528 de 2025 por la cual se aprueba el Convenio No. 190 de 1919 de la OIT y se acoge como legislación interna mediante la Ley, a partir del año siguiente a su promulgación legal.

DEFINICIONES

Acoso Laboral. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia. El acoso, puede darse en las siguientes modalidades, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad o desprotección laboral.

El Convenio 190 de la OIT define la expresión «*violencia y acoso*» en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «*violencia y acoso por razón de género*» como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Ampliación del concepto según el Convenio 190 de la OIT. En concordancia con el Convenio 190 de la OIT, se entenderá también como violencia y acoso en el mundo del trabajo:

- Toda práctica, comportamiento o amenaza que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Conductas basadas en género que afecten desproporcionadamente a mujeres u otras poblaciones vulnerables.
- Actos ocurridos no solo en el lugar físico de trabajo, sino también en espacios asociados, incluyendo actividades sociales, capacitaciones, viajes, comunicaciones relacionadas con el trabajo y el entorno digital laboral.


Modalidades de acoso laboral. De conformidad con el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, constituyen conductas de acoso laboral, entre otras:

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 3 de 10</p>
---	--	---

- **Maltrato laboral:** actos de violencia contra la integridad física o moral, expresiones injuriosas, ultrajantes o el uso de palabras soeces, gritos o burlas.
- **Persecución laboral:** conductas reiteradas de descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de funciones sin justificación objetiva o amenazas de despido.
- **Discriminación laboral:** trato diferenciado por razones de raza, género, edad, orientación sexual, convicciones políticas o religiosas, origen familiar o social, condición de salud o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad.
- **Entorpecimiento laboral:** obstaculizar el cumplimiento de la labor mediante asignación de tareas inútiles, impedir el acceso a información, herramientas o recursos necesarios para el trabajo.
- **Inequidad laboral:** asignación injustificada de funciones o beneficios en forma desigual, afectando los derechos del trabajador.
- **Desprotección laboral:** acciones que pongan en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante la omisión de medidas de prevención y protección.

Conductas excluidas: No constituyen acoso laboral las exigencias razonables de cumplimiento de deberes, obligaciones y cargas inherentes al cargo, ni las decisiones administrativas que, siendo legítimas y proporcionales, correspondan al ejercicio regular de las facultades del empleador, entre estas,

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 4 de 10</p>
---	--	---

- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de los trabajadores, así como de no incurrir en las prohibiciones contenidas en el CST y en el reglamento de la empresa.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Acoso Sexual. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024 se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, 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.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Violencia y acoso por razón de género. Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

PRINCIPIOS RECTORES

1. Respeto y Dignidad. Todos los empleados tienen derecho a un ambiente de trabajo donde se respete su dignidad y se les trate con respeto, entendida la dignidad en una tripe dimensión, esto es, vivir como se quiere, vivir con lo mínimo y vivir sin humillaciones.

2. Confidencialidad. Toda información relacionada con denuncias de acoso será tratada con la máxima confidencialidad posible. La divulgación de información sólo se realizará en la medida necesaria para investigar el caso y tomar decisiones, y siempre de manera controlada y protegida.

4. Imparcialidad. Se respetarán los siguientes principios:

- Investigación Imparcial.
- Trato Respetuoso.
- Conciliación, dialogo y amigable composición.
- Protección Contra Represalias.

DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL estará conformado de forma bipartita, esto es, por dos miembros designados del empleador y dos miembros designados por los trabajadores mediante

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 5 de 10</p>
---	--	---

votación, con sus respectivos suplentes, para las vacancias temporales, absolutas o para atender impedimentos.

El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL se dará su propio reglamento.

El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL no calificará si existe acoso, tampoco tiene competencia para investigar casos de acoso sexual en el ámbito laboral.

SANCIONES POR ACOSO LABORAL

- Terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando se haya demostrado la conducta de acoso para la persona que lo realice.
- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador.
- Las establecidas en las normas que regulan el tema.

RUTA DE ATENCIÓN PARA LAS QUEJAS O DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

Reportar el Acoso. Se Facilitará el acceso a canales seguros y confidenciales para que las víctimas o compañeros puedan reportar casos de acoso.

Canales de Denuncia. Se podrá hacer a través de correo electrónico o por comunicación directa en el buzón instalado en el primer piso del ingreso al área administrativa.

- Correo Electrónico. Se establece como correo de presentación y recibo de denuncias, el siguiente, comitedeconvivencia@temporales.com.co el cual es gestionado por el Comité de Convivencia Laboral con acceso restringido.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 6 de 10</p>
---	--	---

- Comunicación escrita directa. Quien se considere víctima de acoso o quien conozca de una situación de acoso en el entorno laboral o anónimo, podrán presentar queja escrita al Comité de Convivencia Laboral sobre el asunto, o a la Gerencia en el evento que la conducta provenga de un miembro del comité.

Procedimiento. El comité se dará su propio procedimiento.

Atención al denunciante. Se proporcionará apoyo al denunciante, según las circunstancias del caso se recomendarán medidas inmediatas para evitar que el acoso continúe, entre estas, de ser posible, la reasignación temporal de tareas o responsabilidades, o del acusado para minimizar el contacto.

Investigación del Caso. Se realizará una investigación imparcial y respetuosa para determinar los hechos y tomar decisiones basadas en evidencias, siempre respetando el debido proceso, contradicción y defensa. El comité de convivencia laboral llevará a cabo indagaciones a los involucrados, o en su defecto, cuando la queja sea presentada por o en contra de un miembro de éste, una vez se reciba la queja se designará de manera inmediata se convocará al suplente para su reemplazo, quienes actuarán conforme a los procedimientos establecidos en esta política.

El comité entrevistará a la víctima e informará sobre sus derechos; así mismo, al presunto victimario, respetando siempre el principio de defensa y presunción de inocencia.


Decisión. En el evento de encontrarse mérito, el comité remitirá el caso, junto con el informe final al área de gestión humana a efectos que se tomen las decisiones o medidas disciplinarias en contra del victimario. Dependiendo de la gravedad del acoso, las medidas pueden variar desde advertencias escritas, capacitación obligatoria, hasta la terminación del contrato del agresor; para el efecto, se agotará el procedimiento establecido en el reglamento de trabajo.

Las decisiones del comité y las disciplinarias se comunicarán claramente a todas las partes involucradas.

A la víctima se le ofrecerán opciones para mitigar el impacto del acoso, como reasignación de funciones, cambios en el entorno laboral, o apoyo adicional.

En todo caso, el Comité dará prioridad a la conciliación, al diálogo y a la composición de las relaciones entre compañeros de trabajo, por tanto, verificará en el evento que pueda resolverse el asunto de manera directa, por un acuerdo que procure evitar la consumación o continuidad del acoso.

Seguimiento y Cierre del Caso. Se realizarán reuniones de seguimiento con la víctima para asegurar que no haya represalias y que las medidas tomadas sean efectivas. También, se evaluará el ambiente laboral para detectar cualquier tensión residual.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 7 de 10</p>
---	--	---

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La empresa entiende la importancia que tienen todas las personas en el desarrollo social y laboral, en especial, el de las mujeres; por tanto, consciente del respeto que se debe tener sobre el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, expide la siguiente ruta de atención que tiene como objetivo central el prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, por el cual, se da especial tratamiento a las presuntas víctimas de violencia o acoso sexual, en aras de propiciar el desarrollo integral de las personas, bajo criterios de un ambiente laboral libre de toda violencia sexual o de género.

Esta ruta está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con la empresa incluyendo aquellos trabajadores que puedan desarrollar actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, remoto o teletrabajo, trabajadores en misión, además de las contratistas e inclusive proveedores o clientes, cuando se vean inmersos en actos como víctimas o victimarios de acoso sexual en el ámbito laboral.

Con respecto a la política, en el reglamento de trabajo se estableció en el CAPITULO XXII una POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, que indica las normas constitucionales y legales aplicables.

En atención a las quejas o investigaciones por ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- **Investigación Imparcial.** El proceso de investigación se llevará a cabo por un Comité designado por Gestión Humana o en su defecto por la Gerencia, el cual se garantizará que no tenga conflictos de interés y que reciba capacitación específica en manejo imparcial de casos de acoso sexual.

Cuando la gravedad de la situación lo disponga y la queja sea presentada en contra del Gerente, la queja se escalará de manera inmediata a la Junta Directiva a efectos que ésta tome medidas inmediatas para proteger a la víctima.

- **Trato Respetuoso.** Tanto la víctima como el presunto acusado recibirán un trato respetuoso. Se garantizará el derecho de ambas partes a ser escuchadas y a presentar pruebas. No se harán careos o confrontaciones directas, para el efecto se le informará a la víctima que tiene el derecho a no confrontar a quien considera es su victimario.

- **Presunción de Inocencia.** Se respetará el principio de la presunción de inocencia del presunto victimario o acusado hasta que se demuestre lo contrario a través de una investigación justa y objetiva.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 8 de 10</p>
---	--	---

- **Protección Contra Represalias:** Se prohibirán y sancionarán cualquier forma de represalia o discriminación contra la víctima, testigos, o cualquier persona que participe en la investigación.

PREVENCIÓN

Se hará divulgación a todos los empleados, incluidos los directivos y mandos intermedios sobre el contenido de la POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORA establecida en el reglamento de trabajo, también capacitaciones sobre acoso sexual, sus formas, y cómo prevenirlo. Se realizarán campañas periódicas para promover el respeto y la igualdad en el lugar de trabajo, utilizando diversos medios como posters, boletines y reuniones.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, se implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

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, y tendrán las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a la Administradora de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo, trabajo en caso o trabajo remoto si existen condiciones de riesgo para la víctima y si las condiciones o cargos lo permiten.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. 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.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
8. Se procurará la estabilidad laboral para la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 9 de 10</p>
---	--	---

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

RUTA DE ATENCIÓN PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Se establece la siguiente ruta de atención para las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Reportar el Acoso. Cualquier persona o la víctima o víctimas podrán realizar la queja, petición o reporte de acoso sexual en el ámbito laboral.


Canales de Denuncia: se podrá hacer a través de correo electrónico o por comunicación directa.

- Correo Electrónico. Se establece como correo de presentación y recibo de denuncias comitedeconvivencia@temporales.com.co el cual es gestionado únicamente por la Dirección de Gestión Humana, con acceso restringido.
- Comunicación escrita directa. Quien se considere víctima de acoso sexual o quien conozca de una situación de acoso sexual en el entorno laboral o anónimo, podrán presentar queja escrita a la Dirección de Gestión Humana sobre el asunto, o a la Gerencia en el evento que la conducta provenga de Gestión Humana.

Procedimiento.

1. Recibidas la queja, denuncia o petición, se confirmará la recepción con la víctima y el encargado del área de Gestión Humana o la Gerencia, según sea el caso, conformará un comité integrado por dos trabajadores, en el cual puede incluirse una persona del área de Gestión Humana de ser posible y un trabajador que haya demostrado condiciones honorables; quienes de forma inmediata se reunirán a efectos de iniciar el trámite de investigación encargado, entre estas gestiones entrevistar a la víctima, evitando en todo caso la revictimización y de ser posible, con el presunto victimario; sin embargo, nunca podrá haber confrontación de versiones, hechos o reuniones con ambas personas en el mismo acto.
2. **Atención Inmediata a la Víctima.** Se proporcionará apoyo inmediato y garantizará la seguridad de la víctima durante el proceso, incluida asesoría legal y se le informará que tiene la facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación. Así mismo, se tomarán las medidas necesarias para proteger a la víctima y evitar que el acoso continúe, entre estas, de ser posible, la reasignación temporal de tareas o responsabilidades, o del presunto victimario para minimizar el contacto.

De ser necesario, se le brindará apoyo jurídico para el acompañamiento en la presentación de denuncias.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA RUTA DE ATENCIÓN EN ACOSO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 10 de 10</p>
---	--	--

3. **Investigación del Caso.** Se realizará una investigación exhaustiva, imparcial y respetuosa para determinar los hechos y tomar decisiones basadas en evidencias, siempre respetando el debido proceso, contradicción y defensa. La Dirección de Gestión Humana o en su defecto el delegado por la Gerencia cuando la queja sea presentada por o en contra del personal del área de gestión humana, una vez se reciba la queja se le dará trámite conformando el comité de investigación de que trata este acápite, en el evento que la queja sea en contra del gerente, la queja se remitirá de manera inmediata a la inspección del trabajo.

4. **Decisión y Acción Correctiva.** En el evento de encontrarse mérito, el comité remitirá el caso, junto con el informe final al área de gestión humana a efectos que se tomen las decisiones o medidas disciplinarias en contra del victimario. Dependiendo de la gravedad del acoso, las medidas pueden variar desde advertencias escritas, capacitación obligatoria, hasta la terminación del contrato del agresor; para el efecto, se agotará el procedimiento disciplinario establecido en este reglamento de trabajo.

Las decisiones del comité y las disciplinarias se comunicarán a todas las partes involucradas.

A la víctima se le ofrecerán opciones para mitigar el impacto del acoso, como reasignación de funciones, cambios en el entorno laboral, o apoyo adicional.

5. **Seguimiento y Cierre del Caso.** Se realizarán reuniones de seguimiento con la víctima para asegurar que no haya represalias y que las medidas tomadas sean efectivas. También, se evaluará el ambiente laboral para detectar cualquier tensión residual y tomar medidas correctivas si es necesario.

6. **Estadística.** La empresa llevará un registro de todos los casos de acoso sexual en el ámbito laboral que han sido objeto de denuncia, queja o petición, indicándose las sanciones tomadas en contra de las personas involucradas.

MODIFICACIONES

La presente ruta de atención podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento.

Con lo anterior, la empresa ratifica su compromiso de garantizar los derechos humanos de sus trabajadores y colaboradores.