



Protocolo de Prevención y Atención del Acoso y la Discriminación

1. Objetivo y Alcance

Establecer una ruta de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia, acoso sexual, discriminación o intolerancia en el ámbito laboral. Este protocolo ampara a empleados, contratistas, pasantes y proveedores de Open Glass Systems S.A.S.

2. Marco Normativo de Referencia

- Directiva Presidencial No. 01 (2023): Lineamientos para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Convención Interamericana (A-69): Protección contra la discriminación por motivos de raza, religión, sexo, orientación sexual o discapacidad.
- Estándares OEA/CIDH: Respeto a la identidad de género y orientación sexual (SOGI).

3. Definiciones Clave

Para evitar ambigüedades, OGS adopta las siguientes definiciones:

- Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en motivos de raza, color, linaje, origen nacional o étnico, religión, opinión política, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Acoso Sexual: Comportamiento de tono sexual no deseado (físico, verbal o no verbal) que afecte la dignidad de la persona o cree un entorno hostil.
- Interseccionalidad: Reconocimiento de que una persona puede sufrir múltiples formas de discriminación simultáneas (ej. ser mujer y tener una discapacidad).

4. Medidas de Prevención

1. Capacitación Obligatoria: Talleres anuales sobre masculinidades corresponsables, sesgos inconscientes y diversidad LGBTI.
2. Lenguaje Inclusivo: Uso de comunicación no sexista en correos institucionales y manuales internos.
3. Ambientes Seguros: Evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género y diversidad.

5. Ruta de Atención

En caso de un incidente, Open Glass Systems activará la siguiente ruta:



Etapas	Acción	Responsable
1. Reporte	La víctima o un tercero puede informar el caso vía correo electrónico específico o buzón físico.	Comité de Convivencia Laboral
2. Primer Contacto	Entrevista inicial bajo principios de respeto, confidencialidad y no revictimización.	Talento Humano / Psicólogo
3. Medidas de Protección	Reubicación de puesto, cambio de turno o teletrabajo para evitar el contacto entre las partes mientras se investiga.	Gerencia / Seguridad y Salud
4. Investigación	Recolección de pruebas, testimonios y descargos, garantizando el debido proceso.	Comité de Convivencia
5. Cierre y Sanción	Emisión de recomendaciones, sanciones disciplinarias o terminación de contrato según la gravedad.	Gerencia General

6. Principios Rectores de Actuación

- Celeridad: Los casos deben atenderse de manera inmediata.
- Confidencialidad: La identidad de las partes y los hechos están protegidos por reserva sumarial.
- No Revictimización: Se evitará que la persona afectada deba repetir su relato múltiples veces ante distintos actores.
- Debido Proceso: El presunto agresor tendrá derecho a ser escuchado y presentar pruebas en su defensa.

7. Compromiso de la Alta Dirección

Open Glass Systems se compromete a no tomar represalias contra quien denuncie o testifique en un proceso de acoso o discriminación. El incumplimiento de este protocolo será considerado una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.

JESUS MARIA MENDEZ CRISTANCHO
Gerente General