

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

1. Finalidad de la presente política

La presente política tiene como propósito la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando así el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

2. Ámbito de aplicación de la presente política

Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables a todos los trabajadores de la Compañía y las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como las personas que presuntamente cometen dichas conductas en el contexto laboral de la Compañía.

3. Objetivo de la presente política

Reglamentar y definir las medidas que adoptará la Compañía con el fin de evitar, identificar y proteger a las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

4. Definiciones

La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

- (i) **Acoso sexual:** Se entenderá 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, medidas 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.
- (ii) **Contexto laboral:** 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

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

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, incluso 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.
- (iii) **Queja:** Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

5. Principios que rigen la presente política

La presente política y la prevención del acoso sexual en el contexto laboral se basa en los siguientes principios, los cuales se interpretarán de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024:

- (i) Pro persona.
- (ii) Pro víctima.
- (iii) Igualdad.
- (iv) Justicia restaurativa.
- (v) Debido proceso.
- (vi) Imparcialidad.
- (vii) Celeridad.
- (viii) Confidencialidad.
- (ix) Prevención.
- (x) Justicia.
- (xi) Equidad de género.
- (xii) Libertad.
- (xiii) Dignidad.

6. Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Para efectos de la presente política, se realizará una jornada de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Compañía realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

La Administradora de Riesgos Laborales (en adelante “ARL”) realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Con el propósito de prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, la Compañía, incluirá las siguientes cláusulas en los contratos de trabajo:

- (i) Definición de acoso sexual conforme a la ley 2365 del 2024.
- (ii) Inclusión del procedimiento de la presente política en el contrato.
- (iii) Establecimiento de mecanismos de atención integral a las presuntas víctimas, restablecimiento de derechos.
- (iv) Medidas preventivas y pedagógicas.

7. Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

- (i) Presentación de la queja: La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por la Compañía.

Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad competente. Sin embargo, las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones disciplinarias que la Compañía estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

- (ii) Canales de comunicación: La queja deberá presentarse ante la Compañía a través de (i) correo electrónico dirigido al Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo, (ii) documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial a la dirección Cra. 7 # 26-20 piso 18 o personalmente al Gerente de Gestión del Talento Humano o a

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo o (iii) enunciación verbal a quien ocupe el cargo de Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Presidente Ejecutivo.

Quienes tengan conocimiento de la queja a través de cualquiera de los canales de comunicación anteriormente descritos, deberá cumplir con un deber de confidencialidad de la información, obligándose a mantener bajo la más estricta reserva la información que le sea puesta en conocimiento.

- (iii) Requisitos mínimos de la queja: La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder.

El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se realizará conforme a los siguientes pasos:

- (i) La recepción de la queja deberá hacerse al correo electrónico del Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá hacerse al correo electrónico del Presidente Ejecutivo. En caso de que la entrega sea física, deberá escanearse y remitirse a la dirección previamente mencionada. Si la queja se realiza de forma verbal, quien la escuchó deberá redactar la situación en un documento y remitirlo a la dirección de correo previamente señalada.
- (ii) Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de la misma y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con un número de caso e ingresándolo a una base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

- (iii) Se deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja dentro de los próximos diez (10) días hábiles.
- (iv) En reunión se analizará de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso sexual en el ámbito laboral.
- (v) En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta víctima una carta informando las razones de la improcedencia.
- (vi) En el trámite de la queja se le informará a la víctima que podrá igualmente acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar su caso.
- (vii) El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información.
- (viii) La Compañía pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.
- (ix) La Compañía publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y, así mismo, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
- (x) Si la queja va dirigida al superior jerárquico de la presunta víctima, 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.

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Si la queja tramitada es anónima, esta no será tramitada, pero se archivará y almacenará en la base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral, podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer una queja ante la Compañía.

8. Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- (i) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- (ii) Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL, a través de la *Líneas de acompañamiento en salud mental*: 01 8000 51 1414 Opción 1, luego opción 4, o Línea de WhatsApp 3152757888.
- (iii) Pedir traslado del área de trabajo.
- (iv) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del Jefe Inmediato y del Gerente de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces.
- (v) Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- (vi) 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.
- (vii) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Las medidas contempladas en los numerales (iii), (iv), (v) y (vi) deberán ser adoptadas por la Compañía con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa.

9. Obligaciones del empleador

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, el empleador se obliga a:

- (i) Reflejar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- (ii) Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- (iii) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- (iv) Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- (v) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- (vi) 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.
- (vii) Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la Intranet de la compañía. Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.



Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Las obligaciones previamente mencionadas podrán ser objeto de inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

10. Disposiciones finales de la presente política

- (i) La totalidad de los trabajadores de la Compañía están en la obligación de observar lo dispuesto en la presente política.
- (ii) La Compañía se abstendrá de tramitar quejas que no hayan sido puestas en su conocimiento en los términos indicados en la presente política.
- (iii) El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica será considerado como una falta grave.
- (iv) Sin perjuicio del trámite que se efectúe de las quejas conforme al procedimiento de la presente política, el empleador podrá adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar, conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo por las presuntas faltas que se identifiquen en el marco de la queja.

11. Vigencia de la presente política

La presente política tendrá vigencia a partir del 25 de octubre de 2024. No obstante, la misma podrá ser modificada o suprimida en cualquier momento por la Compañía, escenario en el cual esta notificará de ello a los respectivos trabajadores.

Código:	ARH-P-005
Fecha:	25/10/2024
Versión:	001
Etiquetado:	Interno

Política de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

12. Control de cambios

Fecha	Razón de actualización
25/10/2024	<ul style="list-style-type: none"> Se crea el documento con el objetivo de reglamentar y definir las medidas que adoptará la Compañía con el fin de evitar, identificar y proteger a las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Sign

Viviana Leandro

Revisado por:

Director de Planeación y Gestión

Sign

Adriana Acosta Cancino

Revisado por:

Gerente de Gestión del Talento Humano

Sign

Lucía A. Vargas

Aprobador por:

Presidente Ejecutiva (E)



Documento No.
d5e6c332-9eb3-468f-81e1-eb99f8edd6e9

Creado el:
25/10/2024 08:23 a. m.

Este documento es la representación de un documento original en formato electrónico. Para validar el estado actual del documento ingrese a: consulta.autenticsign.comy/o o escanee el código QR.



Este documento está firmado electrónicamente, de conformidad con los estándares internacionales de firma en tanto es un documento auténtico, íntegro y disponible para consulta en línea.

10
Páginas