

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente política tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas de prevención, protección, atención y sanción del acoso sexual en el contexto laboral.

ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Para efectos de la presente política, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se ejerza una o varias veces en contra de otra persona, mediado por relaciones de poder de carácter vertical u horizontal, asociadas a la edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, dentro del contexto laboral.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La presente política se rige por los principios constitucionales y legales, y en especial por los principios de pro persona, pro víctima, igualdad, equidad de género, dignidad humana, libertad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención y no revictimización.

ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho, entre otros, a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad y confidencialidad, a la libertad de expresión, a la atención integral en salud, al acceso efectivo a la justicia, a la reparación integral, a la no repetición, a la no revictimización, a la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones y a la no confrontación con la persona agresora, conforme al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 5. 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 quienes adelanten la actuación, a la información y a conocer oportunamente los hechos que fundamentan la queja o denuncia, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza del vínculo, las interacciones que se desarrollen entre trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el entorno 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, incluidos los espacios públicos o privados, físicos o digitales, tales como trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo.
- b) Los lugares donde se cancele la remuneración, se tome el descanso, se ingieran alimentos o se utilicen instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios dentro del contexto laboral.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada.
- d) Las comunicaciones relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas aquellas realizadas por medios digitales o tecnologías de la información.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) El alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 7. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. La empresa deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual se obliga a:

1. Adoptar y difundir una política interna de prevención del acoso sexual, reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos, protocolos y rutas de atención.
2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos efectivos de atención, prevención y garantías de no repetición.
3. Implementar medidas de protección inmediata cuando exista riesgo de daño irremediable.
4. Informar a la víctima sobre su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir la queja o denuncia a la autoridad competente, a solicitud de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura, revictimización o desconocimiento del derecho de las víctimas a visibilizar los hechos.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, de manera anonimizada, y remitir dicha información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando el presunto agresor sea el superior jerárquico de la entidad, la queja deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo, quien realizará el seguimiento correspondiente y, de encontrar mérito, compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 8. ENTIDADES CONTRATANTES. Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán las mismas responsabilidades y obligaciones previstas en la presente política, dentro del ámbito de su competencia.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las medidas adoptadas no implicarán presunción alguna sobre la existencia de vínculo laboral con el contratista.

ARTÍCULO 9. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas y terceros que conozcan de los hechos tendrán derecho a ser protegidos frente a eventuales retaliaciones, mediante las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acceso a atención emocional y psicológica a través de la ARL.
3. Solicitud de traslado del área de trabajo.
4. Autorización para teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo.
5. Evitar cualquier interacción con la persona investigada.
6. Confidencialidad y derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las medidas previstas en los numerales 3, 4 y 5 deberán adoptarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud de la víctima.

ARTÍCULO 10. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso sexual podrá presentar queja ante la empresa por cualquier medio, sea físico, electrónico o verbal, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

La presentación de la queja ante el empleador no constituye requisito de procedibilidad para la denuncia penal o disciplinaria.

ARTÍCULO 11. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. La terminación del contrato de trabajo o la desvinculación de la víctima dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja o denuncia se presumirá como retaliación y carecerá de efectos jurídicos, salvo las excepciones legales. Esta protección se extenderá a quienes actúen como testigos.

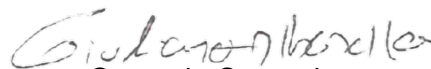
Lo anterior, sin perjuicio de las causales objetivas y debidamente demostradas previstas en la ley.

ARTÍCULO 12. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. Ante la ocurrencia de presuntos actos de acoso sexual, el empleador implementará acciones inmediatas de sensibilización, prevención y transformación del entorno laboral, orientadas a garantizar espacios seguros y libres de violencias.

ARTÍCULO 13. FALTA DISCIPLINARIA. Constituye justa causa de despido la ejecución de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso laboral en contra de superiores, compañeros, contratistas, usuarios o terceros con quienes se interactúe en desarrollo de las funciones asignadas, conforme a la ley y al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 14. APLICACIÓN NORMATIVA Y SUPLETORIEDAD. La presente política se rige por la Ley 2365 de 2024. En lo no regulado expresamente, se aplicará de manera supletoria la Ley 1010 de 2006 y las normas concordantes.

ARTÍCULO 15. VIGENCIA. La presente política rige a partir de la fecha de su notificación.



Gerencia General

TREFIACEROS AYC SAS

Nit. 900.622.940-2