


| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | GESTION LEGAL | GL IF 001 |
| | POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. | VERSION: 01 |
| | | FECHA: FEBRERO 2024 |

1. OBJETIVO

Implantar y difundir las medidas necesarias que prevengan, eviten y combatan las situaciones de acoso laboral, violencia basada en genero contra las mujeres y personal de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan y facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, preservando la confidencialidad.


Asegurar que cada uno de nuestros colaboradores/as tengan el derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y de conductas que puedan considerarse maltrato, persecución e irrespeto y que atenten en los aspectos psicológicos, físicos, sociales y laborales

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores/as de la compañía a nivel global, independiente de la forma jurídica por la cual se encuentre vinculado, así como cualesquiera trabajadores que vinculen su actividad a la misma aun perteneciendo a terceras empresas, de ahora en adelante “trabajadores”.

3. DEFINICIONES

- **Maltratado Laboral:** *"todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral".*
- **Persecución Laboral:** *"toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral".*

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | GESTION LEGAL | GL IF 001 |
| | POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. | VERSION: 01 |
| | | FECHA: FEBRERO 2024 |

- **Discriminación Laboral:** *“todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”* Definición consagrada en la Ley [1622](#) de 2013.
- **Entorpecimiento laboral:** *“toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”.*

4. RESPONSABILIDAD

El director de Gestión humana es el responsable del cumplimiento de esta política en apoyo del Comité de Convivencia Laboral y del jefe del área de bienestar.

5. COMPROMISO


Promover un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso y tolerante para todos sus colaboradores/as; en donde se previene todas las posibles formas y conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia dentro del ámbito laboral, enfatizándose en la protección de género, en la no discriminación contra las mujeres y de las personas de los sectores sociales **LGBTIQ+**.

Para la compañía es fundamental asegurar una adecuada convivencia en el trabajo , por ello realizara campañas para:

Promover la eliminación de todo tipo de discriminación respetando la dignidad e integridad de los colaboradores/as.

Evitar violencia contra las mujeres y acoso sexual a las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

Prevenir, atender, sensibilizar, corregir y orientar a los colaboradores en materia de acoso laboral, acoso sexual, entorpecimiento laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | GESTION LEGAL | GL IF 001 |
| | POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. | VERSION: 01 |
| | | FECHA: FEBRERO 2024 |


Incentivar por un ambiente laboral digno, basado en el respeto, en los derechos humanos, la tolerancia, la inclusión y la igualdad.

Vigilar el cumplimiento de las políticas y normas orientadas a la prevención de toda conducta o comportamiento tipificado como de acoso laboral y sexual, por intermedio del Comité de Convivencia Laboral el cual establece las estrategias para el seguimiento a los factores de riesgo psicosocial, particularmente en lo que respecta a bienestar laboral y acoso en el entorno de trabajo; así como la recepción, atención de las quejas de cualquier colaborador/a que considere que ha sido objeto de acoso laboral, sexual o discriminación de género, todo con el objetivo de mejorar la calidad de vida, la convivencia laboral y las condiciones de trabajo.

El compromiso de todos los trabajadores es fundamental en tener comportamientos que promuevan un ambiente de convivencia laboral sano, respetando la dignidad e integridad de los compañeros/as de trabajo, por lo cual, cualquier colaborador/a que presente un comportamiento de hostigamiento en cualquiera de sus modalidades, será sujeto a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, reglamento interno de trabajo y se adelantaran los procedimientos disciplinarios y aplicara las sanciones dentro del marco de la ley.


Los principios básicos que sustentan la Política global de prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de los ámbitos en que se desarrolla, con acceso equitativo a los recursos educativos y culturales, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género, edad, fenotipo, condición social, entre otros.
- Protección a las personas afectadas: Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y las personas que presuntamente han acosado. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor discreción, prudencia, y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | GESTION LEGAL | GL IF 001 |
| | POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. | VERSION: 01 |
| | | FECHA: FEBRERO 2024 |

confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Confidencialidad:** Todo el procedimiento debe realizarse bajo el principio de total confidencialidad, con la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- **Diligencia y agilidad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, abuso o explotación, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Derecho de desarrollo de la actividad laboral:** Se protegerá a la persona que haya hecho la reclamación desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o personales de la persona denunciante.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | GESTION LEGAL | GL IF 001 |
| | POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. | VERSION: 01 |
| | | FECHA: FEBRERO 2024 |

6.REPORTE DE QUEJA

En caso de que el trabajador considere que se está siendo víctima de acoso laboral, sexual y discriminación de género, deberá informar ante el comité de convivencia quien activara el procedimiento para la atención inmediata de esta.

El área de gestión humana, bienestar y comité de convivencia evaluara con los implicados la queja y en caso de dar lugar se realizará el proceso disciplinario que se estime conveniente al reglamento interno de trabajo

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente y de igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

| ELABORO | REVISO | APROBO |
|---|--------------------------------------|---|
| NOMBRE: INGRID SUAREZ LADY NOPE | NOMBRE: CARLOS CASTILLO | NOMBRE: JORGE NIÑO |
| CARGO: JEFE JURIDICO JEFE CALIDAD | CARGO: DIRECTOR GESTION HUMANA | CARGO: GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO |