

POLITICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CONDUCTAS ASOCIADAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL.

I. OBJETO

CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S., es una sociedad dedicada a la elaboración de estudios y diseños definitivos, gestión ambiental, gestión predial, gestión social, construcción, rehabilitación, mejoramiento, operación y mantenimiento del corredor vial Cartagena-Barranquilla y Circunvalar de la Prosperidad; desde el liderazgo de su alta dirección busca establecer un entorno laboral libre de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito y/o entorno laboral, garantizando el respeto, la dignidad y la seguridad de todos los colaboradores. La presente política busca prevenir, detectar y sancionar situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito y/o entorno laboral, promoviendo una cultura de respeto, garantizando así el bienestar de todos los colaboradores y cumpliendo con, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y demás normativas vigentes y/o pertinentes. Así como, dar los lineamientos a los trabajadores para presentar casos de presunto acoso laboral o sexual en el ámbito y/o entorno laboral ante el comité de convivencia laboral de modo que se establezcan los compromisos necesarios y se tomen las medidas para lograr un mejor ambiente laboral.

II. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política aplica a todos los empleados de CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S., contratistas, proveedores y visitantes de la organización, agentes, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, sin importar su posición o vínculo contractual. Se implementará en todas las instalaciones, sedes o centros de trabajo de la empresa y en cualquier actividad relacionada con el trabajo, incluyendo eventos externos.

Esta política aplica desde la recepción del caso de presunto acoso laboral o sexual hasta la implementación de los compromisos adquiridos y cierre y/o finalización de la investigación.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La personal natural que se desempeñe como gerente, jefe, directo, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el código sustantivo del trabajo

- b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- c) La personal natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- d) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- e) Los servidores públicos, tanto empleados/as públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- f) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- g) La persona natural que como empleador promueve, induzca o favorezca el acoso laboral;
- h) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

III. JUSTIFICACIÓN

Esta guía se elabora para dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1. Ley 1010 de 2006 que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, tratos desconsiderados y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
2. Resolución 652 de 2012 que establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.
3. El artículo 14 de la resolución 2646 de 2008 que establece las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, dentro de las que se encuentra en el numeral 1.7 conforme el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral y en el numeral 1.8 establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.
4. El requisito 6.1 de la dimensión F. Acoso Laboral y Sexual en el lugar de trabajo del Sistema De Gestión de Igualdad de Género, en el cual se solicita el desarrollo de un protocolo documentado y ampliamente difundido con enfoque de género para la prevención, detección y atención de quejas o denuncias relativas a toda forma de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito de trabajo.

5. Ley 2365 de 2024 que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Adicionalmente, mediante la presente guía se busca aportar a la materialización de la declaración y plataforma de acción beijing, en especial al objetivo estratégico D1 Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.

IV. DEFINICIONES GENERALES

1. **MALTRATO 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/a o trabajador/a; 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. (Art. 2 Ley 1010 de 2006).
2. **PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado/a, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Art. 2 Ley 1010 de 2006).
3. **DISCRIMANCIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Art. 2 Ley 1010 de 2006)
4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado/a. 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. (Art. 2 ley 1010 de 2006)
5. **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador/a. (Art. 2 Ley 1010 de 2006)

6. **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Art. 2 Ley 1010 de 2006)
7. **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Equipo humano conformado por representantes de los trabajadores y del empleador, que tiene como objetivo la prevención de conductas de acoso laboral y sexual. Es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas de acoso laboral y sexual que se presenten y que contribuye a proteger a los trabajadores/as contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
8. **ACOSO LABORAL:** "Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un 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 renuncia al mismo. (art. 2 ley 1010 de 2006).
- 8.1. **Conductas que constituyen Acoso Laboral:** Según el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:
- Los actos de agresión física, independiente de sus consecuencias;
 - Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
 - Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia del equipo de trabajo;
 - Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
 - Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
 - La descalificación humillante y en presencia del equipo de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
 - Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
 - La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laboral en horario excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores/as.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a trabajadores/as en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío anónimo, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

8.2. **Conductas que no constituyen acoso laboral:** Según el artículo 8 de la ley 1010 de 2006 no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- 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 laboral y la evaluación laboral 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 o la institución;
- 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 o en la legislación sobre la función pública.

- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

9. **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. (Ley 2365 de 2024).

La organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el acoso sexual está íntimamente ligado con el poder y con frecuencia se lleva a cabo en sociedades que tratan a las mujeres como objetos sexuales y ciudadanos de segunda clase. El acoso sexual puede definirse como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.

Asimismo, se configura el acoso sexual cuando “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona” (Art 210-A, Código Penal).

- 9.1. **Conductas que constituyen acoso sexual:** De conformidad con lo establecido por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), algunas conductas

que podrían constituir acoso sexual laboral, de cumplirse con los requisitos de la definición, son:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una personal, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamiento o tocamiento constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una personal para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: videos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentro fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Envío reiterado de mensajes hostigadores y amenazantes, con connotación sexual, a través de correo electrónico, chat, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook, entre otros.
- Envío frecuente de comunicaciones electrónicas hostigadoras y amenazantes, buscando presionar comportamientos sexuales.
- Extorsión sexual o chantaje con imágenes, audios, mensajes o videos de connotación sexual.
- Uso de tecnologías con la intención de hostigar, controlar, someter, acosar, intimidar, insultar, humillar o amenazar.
- Difundir imágenes no consentidas con contenido sexual, ya sea en tono erótico o explícitamente sexual.
- Tentativa o acceso carnal violento o abusivo.

Las conductas mencionadas anteriormente son de carácter enunciativo, por lo tanto, pueden surgir otros comportamientos que se ubiquen en el marco del acoso sexual, así las cosas, se deberá evaluar cada caso en particular.

9.2. Modalidades de acoso sexual:

- Verbal: Insinuaciones

- Físico
- No verbal o visual
- Por vía digital

9.3. Tipos de acoso sexual:

- **Vertical:** Especificar niveles jerárquicos, Se debe dar la opción al trabajador de realizar la denuncia penal correspondiente. Se da cuando un subordinado o un grupo de subordinados acosa a un superior. Puede manifestarse mediante el sabotaje, la falta de cooperación, la difusión de rumores y la falta de respeto.
- **Horizontal:** Se produce entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.
- **Externos:** Aplicable a contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

10. Presunción:

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que la empresa avoque la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la ley. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual.
- Donde se cancele la remuneración, lugares de descanso, comedores, baños, cuartos de aseo.
- Desplazamientos, trayectos casa trabajo-viceversa, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, alojamiento.
- Las comunicaciones - forma digital o en uso de otras tecnologías.

11. Enfoques.

La presente política está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la ley 2365 de 2024.

V. PRINCIPIOS

Para orientar la actuación en el marco de esta política se aplicarán los principios establecidos en la Constitución Política, en la Ley 1257 de 2008, los dispuestos en el Art. 3 de la ley 2365 de 2024: pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad. Además, de los principios corporativos de la compañía, la empresa establece los siguientes:

- **Respeto y Dignidad:** Todos los colaboradores tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad.
- **Cero Tolerancia:** La organización no tolerará ninguna forma de acoso sexual y tomará medidas inmediatas y efectivas en caso de que ocurran.
- **Confidencialidad:** Todas las denuncias de acoso sexual serán tratadas con la mayor confidencialidad posible para proteger a las partes involucradas.
- **Centralidad de la víctima:** la gestión de los casos y denuncias de acoso sexual en el trabajo considerará y validará a la víctima desde su percepción de los hechos, la escucha, sin revictimización, y sin dejar de lado su seguridad, derechos y bienestar.
- **No repetición:** la compañía se compromete a establecer mecanismos para la no repetición de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
- **No retaliación:** las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiesen adoptar los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona en las Compañías. En ese sentido, el Comité de Ética y Cumplimiento definirá los mecanismos de protección para la persona denunciante mientras dure la investigación cuando, a su juicio, existan elementos que den lugar a la apertura de ésta. Las personas que realicen denuncias tendrán una protección especial contra cualquier tipo de represalias que puedan ejercer los líderes o responsables de la toma de decisiones, así como cualquier otra persona dentro de las Compañía. En este contexto, la Compañía establecerá los mecanismos de protección para el denunciante durante el periodo de investigación, siempre que considere que hay razones suficientes para llevar a cabo dicha investigación.

VI. LINEAMIENTOS GENERALES

1. MECANISMOS DE PREVENCIÓN:

- **Información en procesos de inducción:** Informar que la empresa tiene una política de tolerancia cero frente al acoso laboral y sexual en el ámbito laboral y socializar el contenido de esta en el proceso de inducción del trabajador indistintamente de su forma de contratación.
- **Capacitación:** Formar a los empleados en prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, para que reconozcan y denuncien situaciones inadecuadas.
- **Canales de denuncia:** Establecer canales de denuncia confidenciales para que los empleados puedan reportar casos de acoso.
- **Política contra el acoso:** Asegurarse de que todos los empleados cumplan con la política.
- **Divulgación:** Divulgar el protocolo de prevención en los medios de comunicación interna de la empresa.
- **Sensibilización:** Sensibilizar y concientizar a los empleados sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Respeto a los derechos humanos:** Fomentar el respeto a los derechos humanos y a los valores corporativos.
- **Eliminación de comentarios sexistas:** Recomendar eliminar comentarios y chistes de carácter sexual.
- **Espacios de escucha:** Crear espacios de escucha con los empleados.
- **Plan transversal para la eliminación de las conductas de acoso:** Diseño y ejecución de un Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual que contenga como mínimo formaciones específicas para líderes en temas de diversidad, inclusión y prevención de conductas de acoso sexual en el entorno laboral, actividades de sensibilización y formación general sobre diversidad e inclusión, así como prevención de acoso sexual, dirigidas a todos los empleados de la Compañía, comunicación de los canales y procedimientos disponibles para la denuncia, junto con la divulgación de protocolos, capacitaciones especializadas para los responsables de gestionar casos de acoso sexual, etc.

2. ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL:

Para atender los casos (llamados "queja" en la Ley 1010 de 2006) presentados por trabajadores/as de CONCESIÓN COSTERA CARTAGENA BARRANQUILLA S.A.S, en las que se describan situaciones que pudieran constituir acoso laboral y sexual, así como las pruebas que las soportan, se procede según la siguiente metodología.

Para los casos en los que se reporten situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se implementarán las garantías o medidas de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro del ámbito de competencia de esta compañía, el cual consistirá en brindar acompañamiento y apoyo psicológico e informar su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación con la respectiva orientación y acompañamiento de la compañía a petición de la posible víctima respetando su derecho a la intimidad.

3. PROCEDIMIENTO:

i. Recepción del caso:

La posible víctima de acoso laboral y/o sexual debe diligenciar el Formato para interponer quejas de acoso laboral, sexual o presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia Laboral de Ruta Costera y comunicarlo al Comité de Convivencia Laboral mediante alguna de las siguientes formas:

- Entregarlo en forma personal a algún integrante del comité o enviarlo a uno de ellos en sobre cerrado y marcado como confidencial.
- Enviarlo por correo electrónico al buzón dispuesto por la empresa para tal fin.
- Entregar el formato y presentar el caso en una reunión del Comité de Convivencia, previa solicitud a secretario/a de este o a cualquiera de sus miembros, para incluir en la agenda de la reunión, la intervención del empleado interesado en interponer el caso.
- Si el denunciante interpone su queja a través de la línea ética, ésta será la encargada de remitirla de inmediato al buzón del Comité de Convivencia Laboral para su conocimiento y trámite.

Una vez surtida una de las acciones anteriores, el comité dará acuse de recibo del caso de forma inmediata, por medio de correo electrónico, informado al interesado el procedimiento a seguir.

ii. Contenido de la Queja:

Condiciones de tiempo, modo, lugar y Testigos (opcional) – Se debe registrar en el formato.

iii. Impedimentos o conflictos de interés:

Tendrán impedimento para conocer la respectiva queja y hacer parte de la recepción, análisis y solución del caso, los miembros del comité que hayan sido jefes o subalternos de las personas implicadas, o que tengan vínculos de relación sentimental o afectiva con las mismas.

De igual forma, en caso de que la queja involucre a alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, éste no podrá intervenir.

iv. Análisis del caso:

-El presidente/a y secretario/a citan al Comité de Convivencia Laboral para realizar el análisis del caso, revisando si las conductas encajan o no en el previsto en la ley 1010 del 2006 y/o la ley 2365 de 2024 como situaciones constitutivas de acoso laboral y sexual. Se analiza si el caso puede tratarse de acoso sexual.

-El presidente/a y secretario/a citan a la posible víctima y al posible acosador, en forma independiente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la queja, para escuchar sus argumentos y verificar la información presentada.

Luego de estas reuniones se puede concluir lo siguiente:

-El asunto no corresponde, según la legislación vigente, a un acoso laboral o sexual. En consecuencia, se cierra el caso; Sin embargo, el comité escala el tema con la Dirección de Talento y/o con la Gerencia General para que, en caso de ser necesario, se tomen las medidas necesarias en cuanto a mejoramiento del entorno laboral y las relaciones interpersonales entre los involucrados.

-Se trata de un caso de acoso laboral o sexual. En este caso, el comité continuará con la verificación de los hechos tal como se indica a continuación.

v. Realización de sesiones probatorias:

Los miembros del comité deben realizar sesiones probatorias tendientes a demostrar, con las pruebas disponibles, las circunstancias en que ocurrieron los hechos.

vi. Solución del caso:

Los miembros del comité deben elaborar un plan de mejora concertado entre las partes para constituir y promover la convivencia laboral y comunicarlo por escrito a las partes para su formalización y compromiso.

En caso de que el plan contemple un espacio de diálogo entre las partes involucradas, si el denunciante los solicita, se debe privilegiar su derecho a no ser confrontado(a) con la persona objeto de la denuncia.

En el comité se hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en el caso, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Se registra el plan y los seguimientos en el formato correspondiente al caso.

Nota: Con el fin de preservar la confidencialidad, los informes periódicos que elabora el Comité de Convivencia reportan los casos y su gestión, pero no los nombres de los empleados.

vii. Cierre del caso:

Una vez finalizada la gestión del Comité de Convivencia Laboral en torno al caso objeto de análisis, el Comité notificará a las partes el cierre del caso mediante un correo electrónico.

viii. ¿Qué sucede si la conducta es un delito?

En caso de que la conducta objeto de queja constituya un presunto delito, la víctima de acoso sexual en el ámbito laboral tienen la potestad de interponer una denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, caso en el cuál, la empresa brindará la orientación que requiera.

Para formular dicha denuncia, la víctima podrá ponerse en contacto con las siguientes autoridades:

- URI: Unidad de Reacción Inmediata.
 - SAU: Salas de Atención a Usuarios.
 - CAIVAS: Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual.
 - CAPIV: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (Fiscalía General de la Nación).
 - Oficina de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN.
 - Línea de emergencia 123 o la línea 155 de orientación a mujeres víctimas de violencia.
- 6.1 Derechos de las víctimas.

El código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004, Art 11) regula de manera expresa los derechos de las víctimas, indicando que el Estado deberá garantizar el acceso de estas, a la administración de justicia.

De igual manera, la Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, establece en el artículo 8, los derechos de las mujeres que son víctimas de alguna de las formas de violencia.

Por su parte, la Ley 360 de 1997 consagra en el artículo 15 los derechos de las víctimas de delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana.

Finalmente, es importante recordar que las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en la salud.

Para todos los efectos de esta política se garantizará lo establecido en los artículos 4 y 5 de la ley 2365 de 2024 en relación con los derechos de las víctimas y de las personas investigadas.

4. TRATAMIENTO SANCIONATORIO

Se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno del Trabajo y el contrato pactado con la empresa, cuando el acoso laboral y/o sexual en el ámbito laboral, estuviere debidamente acreditado, se sancionará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la ley 1010 de 2006 y la ley 2365 de 2024:

- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código

Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 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.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

5. DISPOSICIONES FINALES

La presente política se verá reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos, protocolos y rutas de atención contra el acoso laboral y sexual en el contexto laboral y tendrá una amplia difusión.

6. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

Esta política entrará en vigor a partir de su aprobación y se revisará anualmente o cuando se considere necesario, para garantizar su adecuación a la normativa vigente y a las mejores prácticas en la materia.

Entrada en vigencia a partir de su firma y publicación.

NATALIA ABELLO V.
GERENTE GENERAL
Diciembre de 2024