	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 1 de 13

## 1. Política de cero tolerancia del acoso laboral

TACTICAL S.A.S., está comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Implementa mecanismos que erradiquen el acoso laboral, contando con la participación de la gerencia y los trabajadores, mediante la intervención del Comité de convivencia laboral.

Los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral, acoso sexual, El acoso virtual, ciberacoso o acoso cibernético a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los empleados de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.


Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

## 2. Alcance

Esta política se extiende a todos los colaboradores directos o contratistas de tiempo completo o temporales que presten servicios para Tactical S.A.S.

## 3. Términos y definiciones

**Acoso laboral:** es toda aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un o una trabajadora por parte de un o una empleadora, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un o una compañera de trabajo o subalterna, encaminada a infundir miedo,

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 2 de 13

intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.<sup>1</sup>

**Acoso sexual:** como toda conducta en el que en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otro funcionario en el marco de la relación laboral. El acoso sexual se puede presentar en cualquier relación laboral, no es exclusiva de una relación de subordinación ni jerarquía entre los(as) funcionarios(as). 2

**Acoso sexual con contacto físico:** Abrazos y besos no deseados, Caricias y/o manoseos sexuales sin consentimiento, Sexo a cambio de mejoras en las condiciones laborales, Realizar actos sexuales bajo presión de despido.

**Acoso sexual no verbal:** Acercamientos excesivos, Miradas insinuantes, Gestos lascivos, Cartas, mails y cualquier otra comunicación con contenido en insinuaciones de carácter sexual, Uso de material pornográfico en el lugar de trabajo.

**Acoso sexual verbal:** Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia, orientación sexual y/o identidad de género de la persona, Piropos, Conversaciones de contenido sexual, Hacer preguntas sobre su vida sexual, Insinuaciones sexuales, Pedir abiertamente relaciones Sexuales, Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas

**Ciber acoso:** es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. Por ejemplo:


- Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.
- Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.
- Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.
- El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

Esta lista de ejemplos no es restrictiva y puede haber otros comportamientos que puedan llegar a constituirse como Acoso conforme a esta Política y previo análisis que de la situación denunciada se determine.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2

<sup>2</sup> Código penal, artículo 210

<sup>3</sup> Fuente información: unicef.org

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 3 de 13

**Conducta de connotación o naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

**Conducta de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

**Confidencialidad:** quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.

**Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.<sup>4</sup>

**Discriminación laboral:** (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), 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.<sup>5</sup>

**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.<sup>6</sup>

**Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.<sup>7</sup>

**Manifestaciones:** El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:


- Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.

<sup>4</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 6

<sup>5</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 3

<sup>6</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 4

<sup>7</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 5

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 4 de 13

- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.

Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza:


- Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

**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 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.<sup>8</sup>

**No repetición:** las Compañías se comprometen 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. En ese sentido, el Comité de Convivencia Laboral definirá los

<sup>8</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 1

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 5 de 13

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.

**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.<sup>9</sup>

#### 4. Responsabilidad y autoridad

**Gerencia:** Liderar el compromiso de cumplimiento de la política, establecer el alcance y, además,

- Leer y entender esta Política, así como las implicaciones de su incumplimiento;
- Asegurarse de que los colaboradores entiendan y cumplan con esta Política;
- Asegurarse de que los colaboradores en su equipo sepan que pueden reportar cualquier queja de acoso o discriminación, sin ningún temor a victimización o represalia,
- Saber cómo y cuándo presentar las quejas de acuerdo con esta Política e informar a los colaboradores en su equipo cómo y cuándo presentarlas;
- Asegurarse de que esta Política forme parte de la inducción corporativa.
- Generar espacios de reflexión y conversación en torno al tema.
- Promover canales de denuncia y comunicación.


#### **Comité de convivencia laboral:**

- Conocer y emitir recomendaciones frente a la prevención y atención del acoso laboral y sexual en el entorno laboral.
- Emitir lineamientos que amplíen, aclaren o desarrollen el alcance de estos lineamientos e interpretar y aplicar lo que acá se dispone.
- Conocer y resolver las denuncias de acoso laboral o sexual en el trabajo realizadas a través de los canales que la empresa disponen para tal efecto.

#### **Área de talento humano:**

Será la encargada de definir e implementar las acciones necesarias para desarrollar los elementos y capacidades organizacionales necesarias para desarrollar las estrategias de prevención, protección y atención, investigación, solución y los elementos de medición y reporte, según se definen de acuerdo con esta política.

<sup>9</sup> Ley 1010 de 2006, artículo 2, numeral 2

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 6 de 13

Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso laboral y sexual.

El área de Talento Humano, en su rol de articulador, tendrá a su cargo las siguientes actividades:

- Contar con mecanismos que permitan sondear la percepción sobre la implementación de la presente política y tomar decisiones informadas para proponer ajustes o aclaraciones de alcance de ser el caso.
- Aplicación de herramientas o instrumentos que permitan identificar barreras para la igualdad en el ambiente laboral de la empresa.
- Medir la evolución en materia de prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- Preparar informes dirigidos a la gerencia con relación al asunto y su evolución.

#### **Área jurídica:**

Acompañar el proceso de evaluación, desarrollo y actualización de esta política y las normas que la complementen.


Adicionalmente, ante los casos concretos, asesorará la gestión de los mismos desde la perspectiva legal y participará en su investigación, cuando así lo considere necesario la gerencia o el Comité de convivencia laboral, así como en el análisis e implementación de las decisiones.

#### **Trabajadores:**

Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (directos o indirectos) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.

Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.

Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en la presente política.

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 7 de 13

Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso laboral y sexual o el reforzamiento de su rol corresponsable de un lugar de trabajo con cero tolerancias a cualquier tipo de violencia, en particular, el acoso sexual.

Poner en conocimiento de Tactical S.A.S., a través de los canales definidos para ello y de buena fe, las situaciones de las que tomen conocimiento que constituyan o puedan llegar a constituir acoso laboral o sexual en el entorno laboral.

Tomar medidas asertivas y oportunas de generación de conciencia y prevención cuando presencien o tengan conocimiento de situaciones que constituyan o puedan llegar a constituir laboral o sexual en el entorno laboral.

Elevar su voz frente a casos y conductas constitutivos de acoso laboral o sexual en el trabajo frente a ellos mismos o sus compañeros o compañeras.

## 5. Enfoque


**Cero tolerancia:** no son toleradas las conductas de acoso sexual, así como las conductas de violencia o discriminación en contra de cualquier persona.

**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.

**De género:** busca evitar la toma de decisiones basadas en estereotipos, reconociendo que existen grupos de personas que debido a su género han sido históricamente discriminados. Debe respetarse en forma activa el derecho a la identidad de género, entendiendo que este se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y al libre desarrollo de la personalidad.

**De cuidado:** busca hacer de las Compañías un lugar seguro para trabajar, centrado en el cuidado y respeto de las personas.

Cada persona tiene derecho a no ser acosada sexualmente en el trabajo, a manifestar expresamente su postura frente a situaciones o circunstancias que le generen incomodidad o que pudieran estar afectando a otras personas y a denunciar los hechos que vulneren tales derechos. Deberá garantizarse el respeto por los derechos de las personas que puedan considerarse víctimas, de tal forma que las acciones iniciadas no generen daños adicionales o su revictimización.

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 8 de 13

**De interseccionalidad:** reconoce que a los seres humanos nos atraviesan múltiples variables de identidad, tales como, género, pertenencia étnica, discapacidad, nivel socioeconómico o educativo, que se superponen entre sí y que, en determinados contextos, incrementan las vulnerabilidades y la desigualdad.

## 6. Condiciones generales

Esta política hace parte de las políticas de gestión de TACTICAL S.A.S, y será revisada anualmente y comunicada a todos los trabajadores.

Las víctimas de acoso pueden ser del mismo o de diferente sexo, orientación sexual, raza u otra condición a la de la persona que ejerza el acoso.

Los casos de acoso sexual serán competencia del área y de talento humano y la gerencia directamente, y serán sancionadas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y le legislación vigente según sea el caso.


Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias tales como amonestación verbal o escrita, suspensión e incluso terminación de la relación laboral o contractual, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo u otras normas aplicables. Además de las sanciones particulares y en caso de que la persona denunciada permanezca en la organización, el Comité establecerá medidas para garantizar la no repetición de la conducta.

**Reconsideración:** las decisiones del Comité podrán ser sometidas a reconsideración ante el mismo Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. El Comité deberá pronunciarse acerca de la reconsideración en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud. Agotado este trámite, la decisión queda en firme.

**Debido proceso y derecho de defensa:** en el curso de las investigaciones y análisis de las denuncias, la empresa deberá garantizar el derecho al debido proceso y a la defensa.

**Terminación del contrato de trabajo:** La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima con la empresa, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a la empresa o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 9 de 13

## 7. Mecanismos de prevención y atención en casos de acoso laboral y sexual

**Conformación de una normativa, instancia y procedimiento institucional** Con la elaboración e implementación del Reglamento Interno de Trabajo, Normas de convivencia y la conformación de un Comité de Convivencia Laboral de carácter permanente, la empresa establece un procedimiento interno y efectivo para prevenir y mediar frente a los hechos constitutivos de acoso laboral y sexual.

**Actividades de sensibilización:** Por medio de orientación e información sobre acoso laboral y acoso sexual, la empresa promueve una cultura organizacional y ambiente de convivencia laboral libre de cualquier manifestación de violencia y que respalde la dignidad e integridad de sus trabajadores.

**Actividades de formación:** A través de capacitaciones sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación dirigidas a todos los trabajadores y especialmente a los miembros del CCL, la empresa garantiza las herramientas, estrategias y medios para solucionar las situaciones de acoso laboral.

**Actividades de seguimiento:** Por medio del seguimiento periódico del ambiente laboral la empresa busca monitorear y evaluar la implementación del plan de acción para la prevención de acoso laboral y acoso sexual y ajustar según la necesidad de mejoras. Algunas actividades desarrolladas para este fin incluyen reuniones periódicas coordinadas por el CCL al interior de los componentes de trabajo para dialogar sobre el ambiente laboral y detectar de manera temprana posibles afectaciones al mismo y casos de acoso laboral y/o sexual.


## 8. Canales de comunicación

Si ha sido objeto de alguna forma de acoso, o si ha sido testigo de que otras personas han sufrido acoso, puede reportar el incidente al correo electrónico [sgsst.tacticalsas@gmail.com](mailto:sgsst.tacticalsas@gmail.com), en caso de que el acoso se presuma como de tipo laboral, deberá ceñirse al procedimiento indicado en el numeral 9 de la siguiente política.

## 9. Procedimiento Interno frente al acoso laboral

### 9.1. Etapa de denuncia de los hechos

El colaborador o colaboradora debe llenar el formato SGI-FO-15 de queja de acoso laboral con información detallada de cómo, origen, persona y cuándo se dio la situación de presunto

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 10 de 13

acoso laboral El formato se envía por medio electrónico al CCL [sgsst.tacticalsas@gmail.com](mailto:sgsst.tacticalsas@gmail.com), para que sea registrada en acta su formalización.

## **9.2. Etapa de revisión de la queja**

El CCL deberá revisar el formato y convocar a una reunión con la persona o el componente denunciado que dio origen a la queja En este espacio se deben analizar las pruebas y establecer un plan de acción (Plazo la reunión debe ser realizada 5 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la queja).

## **9.3. Reunión de mediación con las partes involucradas**

Posterior a dicha reunión, el CCL deberá citar un espacio de diálogo y mediación con las partes involucradas para la resolución del conflicto. (Plazo 10 días hábiles siguientes a la fecha de la queja).

### **Si se logra una solución amistosa en la reunión**

#### **9.3.1. Acta de mediación y conciliación**

El CCL deberá diligenciar el acta SGI-FO-83 Audiencia de conciliación exitosa con las estrategias utilizadas y soluciones acordadas por las partes para el proceso de restitución de derechos con firma y fecha del día de la reunión, plazo 20 días hábiles siguientes a la fecha de la queja.

### **Si NO se logra una solución amistosa en la reunión**


#### **9.3.2. Acta de remisión del caso a la gerencia general**

En caso que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes, El CCL deberá diligenciar el acta SGI-FO-84 Audiencia de conciliación fracasada e informar a la gerencia general acompañada de recomendaciones con firma y fecha del día de la reunión, plazo 20 días hábiles siguientes a la fecha de la queja.

## **9.4. Resolución por parte de la Dirección General**

### **9.4.1. Revisión y decisión por parte de la gerencia general**

La gerencia general y el área de talento humano, deberá revisar la queja y tomar las decisiones pertinentes para el caso teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 11 de 13

Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Tolerancia Cero al Acoso Laboral y Sexual y comunicar a través de una carta a las partes involucradas.

### 9.5. Lineamientos para el proceso de mediación

El proceso de conciliación y mediación que se desarrolle en el CCL se ajustará a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y será de acuerdo a los siguientes lineamientos

- **Trato respetuoso:** asegurar un trato respetuoso, imparcial, seguro y no victimizante para la persona afectada, sin emitir juicios personales acerca de la conducta o valoraciones a priori sobre la forma en que ocurrieron los hechos
- **No confrontación** Se abordarán las situaciones reportadas respetando la voluntad del trabajador y trabajadora y su derecho a no confrontar al o los implicados
- **Reserva y confidencialidad de las partes:** garantizar a todas las partes del conflicto confidencialidad para incentivar a las y los funcionarios/as a presentar la queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual y proteger de represalias a la persona que denuncie
- **Debido proceso legal** Respetar todos los derechos que poseen las partes involucradas, generando así ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso


## 10. Procedimiento interno frente al acoso sexual

### 10.1. Etapa de denuncia de los hechos

La trabajadora o el trabajador debe llenar el formato SGI-FO-15 de queja de acoso laboral con información detallada de cómo, origen y cuando se dio la situación de acoso sexual. El formato se envía por medio electrónico al CCL [sgsst.tacticalsas@gmail.com](mailto:sgsst.tacticalsas@gmail.com), para que sea registrada en acta su formalización.

### 10.2. Etapa de revisión de la queja

El CCL deberá revisar el formato y convocar a una reunión con la persona denunciada que dio origen a la queja. En este espacio se deben analizar las pruebas y en acta indicar la evaluación del Comité con remisión al área de talento humano. En los casos de denuncias del acoso sexual, no cabe proceso de mediación y se remite el caso con recomendaciones a la gerencia general (Plazo, la remisión debe ser realizada 5 días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la queja).

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 12 de 13

### 10.3. Resolución por parte de la gerencia general

#### 10.3.1. Revisión y decisión por parte de la gerencia general

La gerencia general y el encargado de talento humano deberán revisar la queja y tomar las decisiones pertinentes para el caso teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Política de Tolerancia Cero al Acoso Laboral y Sexual y el Reglamento Interno de Trabajo. En esta ocasión, deberá brindar y orientar sobre los mecanismos legales y procedimientos para la formulación de la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

Si no se desea recurrir al mecanismo anterior, el área de talento humano adelantará un proceso disciplinario con el fin de tramitar la queja que será comunicado a las partes involucradas. (Plazo, 15 días hábiles siguientes a la recepción de la queja)

#### 10.4. Evaluación e intervención externa


Cuando ocurren más de un caso de denuncias de acoso sexual en un corto período de tiempo, la empresa puede solicitar el apoyo de una organización externa, pública o privada, nacional o internacional, para la mediación y la implementación de un plan de intervención y de atención generalizada para responder de manera efectiva y oportuna los casos. Igualmente, la empresa puede prever el acompañamiento psicológico para los trabajadores y las trabajadoras afectados.

### 11. Estrategia de protección y atención:

Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

**Establecimiento de medidas de protección:** una vez recibida la denuncia, el Comité de Convivencia Laboral de forma consultada con las necesidades o preferencias de la persona directamente afectada, establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya. Dentro de las medidas a ser adoptadas, podrán contemplarse:

- Fuero temporal al denunciante y/o a la víctima, es decir, limitación temporal de dar por terminado su contrato de trabajo.
- Reubicación, reasignación de labores o trabajo remoto para la posible víctima.

	<b>POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	<b>Código:</b> SGI-DE-04
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha:</b> agosto 2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO</b>	<b>Página:</b> 13 de 13

- Activación inmediata de espacios presenciales de formación y reflexión sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el contenido de este documento, para todas las personas del área de trabajo que guardan relación con la denuncia.
- Absoluta confidencialidad sobre los hechos de la denuncia, tanto de la persona denunciante o afectada, como de la presunta persona agresora.
- Cualquier otra que el Comité de Ética y Cumplimiento estime pertinente y necesaria.

**Atención a la posible víctima:** En forma inmediata la empresa se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima. Entre otras acciones, la empresa debería:

- Ofrecer medidas de contención emocional para la persona denunciante.
- Ofrecer asesoría psicológica a las personas involucradas.
- Ofrecer asesoría jurídica a la persona denunciante.

**Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas:** en caso de que, con base en el análisis de la denuncia, el comité de convivencia laboral pueda establecer que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas aplicables, la denuncia se tramitará de acuerdo a la ruta jurídica y se pondrá en conocimiento de las autoridades cuando haya lugar, considerando en todo caso la voluntad de la víctima.

**Conocimiento preferente por parte del Comité de convivencia laboral:** El CCL conocerá de manera preferente los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con los enfoques definidos en la política y en concordancia con la normatividad vigente, excepto cuando la regulación local aplicable establezca la necesidad de contar con un órgano o instancia diferente.

Dada en Bogotá, a los 01 días del mes de agosto del 2024

Notifíquese, publíquese y cúmplase

  
**OLGA PATRICIA SUÁREZ**  
 GERENTE GENERAL