

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 1 de 7

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Mediante el presente documento, **EDIFICALIA S.A.S** (en adelante la “Empresa”) adopta su Política de prevención y atención del acoso sexual en el contexto laboral a la que se refiere la Ley 2365 de 2024, dando cumplimiento a lo allí establecido, en los siguientes términos:

1. OBJETIVO

Esta política tiene como propósito establecer los lineamientos y procedimientos para prevenir, atender, investigar y, en su caso, sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normativas aplicables. La empresa se compromete a promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación, garantizando la dignidad y los derechos de todos sus colaboradores.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable a todos los empleados, contratistas, proveedores y cualquier otra persona que participe en el contexto laboral de la empresa desde su divulgación. Se extiende a todas las interacciones que se deriven de la relación laboral, independientemente del lugar o medio en que ocurran.

3. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

La empresa se rige por una serie de principios fundamentales que orientan todas sus actuaciones en relación con la prevención y atención del acoso sexual:

- *Principio Pro Persona:* En caso de duda sobre la interpretación de normas o políticas, se optará siempre por aquella que brinde mayor protección a los derechos humanos.
- *Principio Pro Víctima:* Se garantizará la protección y atención integral de las víctimas, priorizando su bienestar y evitando cualquier forma de revictimización.
- *Principio de Igualdad:* Se promoverá un trato equitativo y no discriminatorio para todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, raza, edad, religión, posición económica u otras condiciones.
- *Principio de Justicia Restaurativa:* Se buscará reparar el daño causado a la víctima y restaurar las relaciones afectadas, promoviendo la reconciliación y la reintegración al ambiente laboral.
- *Principio de Debido Proceso:* Se garantizará a todas las partes el derecho a una investigación imparcial, transparente y ajustada a la ley, respetando el derecho de defensa y presunción de inocencia.
- *Principio de Imparcialidad:* Las actuaciones se llevarán a cabo sin prejuicios ni favoritismos, asegurando objetividad en la evaluación de los hechos y evidencias.
- *Principio de Celeridad:* Los procedimientos se desarrollarán en el menor tiempo posible, evitando dilaciones injustificadas y garantizando una respuesta oportuna.
- *Principio de Confidencialidad:* Se protegerá la privacidad e intimidad de las partes involucradas, restringiendo el acceso a la información únicamente al personal autorizado.
- *Principio de Prevención:* Se implementarán acciones proactivas para identificar y reducir los factores de riesgo, promoviendo un entorno laboral saludable y respetuoso.

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 2 de 7

- *Principio de Equidad de Género:* Se fomentará la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, combatiendo estereotipos y prácticas discriminatorias.
- *Principio de Libertad y Dignidad:* Se respetará la autonomía y dignidad de cada persona, evitando cualquier forma de coerción, intimidación o menosprecio.

Enfoques Transversales:

La política incorpora los siguientes enfoques para garantizar una atención integral y adecuada:

- *Enfoque de Derechos Humanos:* Reconoce la dignidad inherente y los derechos fundamentales de todas las personas, promoviendo su respeto y garantía en todas las actuaciones.
- *Enfoque de Género:* Identifica y aborda las desigualdades y estereotipos basados en el género que pueden contribuir al acoso sexual, promoviendo la igualdad sustantiva.
- *Enfoque Interseccional:* Considera cómo diferentes formas de discriminación (por género, raza, clase, orientación sexual, entre otras) pueden intersectarse y aumentar la vulnerabilidad al acoso.
- *Enfoque Diferencial:* Reconoce las particularidades y necesidades específicas de grupos en situación de vulnerabilidad o sujetos de especial protección, adecuando las medidas de atención y protección.

4. DEFINICIONES

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, 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 y en las Instituciones de

Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). (Artículo 2º Ley 2365 de 2024.)

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.

Prevención del acoso y discriminación: Consiste en prevenir cualquier acto o comportamiento que afecte la integridad de las personas.

Discriminación contra la mujer: Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o identidad de género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Ley 51 de 1981).

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 3 de 7

Vulnerabilidad: Un estado que va más allá de una debilidad manifiesta y que se centra en causas externas que le impiden a un individuo desarrollar con libertad y autonomía su proyecto de vida. (PNUD, 2009).

Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. (Ley 1257 de 2008)

5. DERECHOS DE LAS PARTES INVOLUCRADAS

Derechos de las Víctimas:

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, a la confidencialidad y protección de su intimidad, a recibir información clara sobre el proceso y sus derechos, a acceder a mecanismos de atención y apoyo, a no ser objeto de retaliaciones o represalias, y a la no confrontación directa con el presunto agresor si así lo desean. Además, tienen derecho a la protección de su estabilidad laboral y a la reparación del daño sufrido.

Derechos de las Personas Investigadas:

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tienen derecho a la presunción de inocencia, al debido proceso y a ejercer su defensa, a conocer de manera clara y oportuna los hechos que se les imputan, y a la confidencialidad en el manejo de la información relacionada con el proceso. Se garantizará un trato respetuoso y sin prejuicios durante todo el procedimiento.

6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual aquellas que, en el contexto laboral y en el ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral y del área de Gestión Humana, incluyen, pero no se limitan a:

- Comentarios o insinuaciones de naturaleza sexual no deseados por la persona receptora, que puedan resultar ofensivos o incómodos.
- Contacto físico inapropiado o no consentido, como tocamientos, abrazos o acercamientos invasivos.
- Propuestas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- -Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- -Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 4 de 7

- Envío de mensajes, imágenes, videos o cualquier material de contenido sexual sin el consentimiento de la persona, a través de medios físicos o electrónicos proporcionados por la empresa o personales.
- Bromas sexuales.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Miradas lascivas, gestos o expresiones corporales que impliquen connotaciones sexuales y generen incomodidad o intimidación.
- Cualquier forma de presión o condicionamiento para obtener conductas de naturaleza sexual, aprovechando una posición de poder o influencia en el ámbito laboral.
- Las agresiones físicas de carácter sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual

Estas conductas son inaceptables y serán objeto de investigación y atención cuando ocurran en las instalaciones de la empresa, durante el desarrollo de actividades laborales, en eventos o desplazamientos relacionados con el trabajo, en espacios virtuales asociados a la actividad laboral, o en cualquier contexto en el que la interacción tenga origen en la relación laboral.

7. PROTECCIÓN ESPECIAL PARA LAS MUJERES

La Empresa reconoce que existen grupos de especial protección que son más susceptibles a ser víctimas de acoso y violencia sexual. En particular, las mujeres han sido identificadas por la jurisprudencia constitucional y organismos internacionales como sujetas de un tipo de agresión que se sustenta en prejuicios sociales y estereotipos discriminatorios, por lo que las actuaciones o diligencias adelantadas en el marco de esta política se llevarán a cabo al margen de cualquier prejuicio social o histórico.

8. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Las personas que consideren haber sido víctimas de acoso sexual, o quienes tengan conocimiento de tales conductas, pueden presentar una queja a través de cualquier medio, ya sea verbal, escrito o electrónico, ante el Comité de Convivencia Laboral y/o el área de Gestión Humana. Se garantiza que la recepción de la queja se realizará de manera confidencial y respetuosa, brindando información clara sobre el proceso a seguir y los derechos de las partes involucradas.

El procedimiento para investigar el acoso sexual se regirá por los mismos lineamientos establecidos para el acoso laboral, con la diferencia de que la investigación se iniciará de manera perentoria y preferente, dadas las implicaciones y la gravedad de este tipo de conductas. El Comité de Convivencia Laboral tiene como función principal procurar acuerdos entre las partes para mejorar el ambiente laboral y prevenir futuros incidentes, sin calificar ni sancionar las conductas, ya que dicha facultad recae en las autoridades competentes y en el área de Gestión Humana en lo que respecta a medidas disciplinarias internas.

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 5 de 7

9. PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La empresa definirá una ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral la cuál hará parte integral de la presente política. No obstante, una vez recibida la queja, se seguirán los siguientes lineamientos generales:

- **Recepción y Registro:**

La queja será registrada y se acusará recibo a la persona que la presentó, asegurando la confidencialidad de la información. Se le informará sobre su derecho a acudir a las autoridades competentes, como la Fiscalía General de la Nación, y se le brindará apoyo en caso de que decida hacerlo.

- **Intervención del Comité de Convivencia Laboral:**

El Comité de Convivencia Laboral actuará con el objetivo de buscar soluciones que contribuyan a restablecer un ambiente laboral adecuado. Su función es preventiva y conciliadora, sin atribuciones para calificar o sancionar conductas.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto el Comité de Convivencia como el área de Gestión Humana garantizarán el derecho que tiene la víctima decidir voluntariamente si quiere o no ser confrontada con su agresor, así como los demás derechos reconocidos en la Ley 1257 del 2008.

- **Intervención del área de Gestión Humana**

El área de Gestión Humana deberá iniciar una investigación, respetando los principios de imparcialidad y debido proceso. Se recopilarán los elementos necesarios para evaluar la veracidad de los hechos, incluyendo testimonios, documentos y cualquier otra evidencia pertinente a efectos de iniciar el proceso disciplinario del presunto victimario.

10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y CORRECTIVAS

- **Medidas de Protección a la Víctima:**

Durante y después del proceso de investigación, se adoptarán las medidas necesarias para proteger la integridad y bienestar de la víctima. Esto puede incluir el cambio de área de trabajo, la modalidad de teletrabajo, o evitar cualquier interacción con la persona investigada, siempre en consenso con la persona afectada y considerando las necesidades operativas de la empresa.

- **Sanciones Disciplinarias:**

En caso de que se determine la ocurrencia de acoso sexual, el área de Gestión Humana, en ejercicio de sus facultades, impondrá las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme al reglamento interno de trabajo y la normatividad vigente. Las sanciones podrán ir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato de trabajo, dependiendo de la gravedad de la conducta y los antecedentes del infractor.

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 6 de 7

11. PROHIBICIÓN DE RETALIACIÓN

La empresa prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia o retaliación contra quienes presenten quejas de buena fe o participen en el proceso de investigación. Se protegerá la estabilidad laboral de las víctimas y testigos, y cualquier acto de represalia será objeto de medidas disciplinarias.

12. CONFIDENCIALIDAD

Todas las actuaciones relacionadas con la queja y el proceso de investigación se manejarán con absoluta confidencialidad. La información será conocida únicamente por el personal autorizado y necesario para la adecuada gestión del caso. La divulgación no autorizada de información confidencial será considerada una falta grave y podrá ser sancionada disciplinariamente.

13. DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

La presente política será comunicada a todos los colaboradores y estará disponible en los medios internos de la empresa. Se promoverá la sensibilización y capacitación periódica sobre la prevención del acoso sexual, el respeto en el ambiente laboral y los procedimientos establecidos para atender estos casos.

14. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

La empresa se compromete a:

- Incluir esta política en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales y demás documentos pertinentes.
- Crear una ruta de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- Informar a las víctimas sobre su derecho a acudir a las autoridades competentes y brindarles el apoyo necesario.
- No tomar decisiones con base en estereotipos discriminatorios
- Remitir las quejas a las autoridades competentes si la víctima así lo solicita, respetando su confidencialidad y derechos.
- Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las víctimas.
- Evitar la revictimización de las víctimas a la hora de cumplir con sus funciones.
- Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia sexual contra las mujeres, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.
- Publicar semestralmente, de manera anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, y remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE), en cumplimiento de las disposiciones legales.

	POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN	PO-06
		04/03/2025
		Versión: 01
		Página 7 de 7

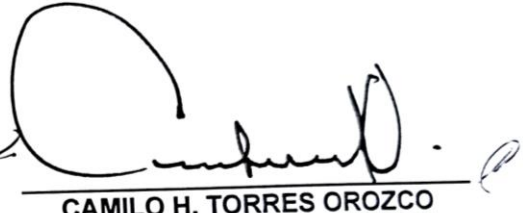
15. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La política será objeto de revisión periódica para asegurar su adecuación a los cambios legislativos y su efectividad en la prevención y atención del acoso sexual. Se recibirán y considerarán las sugerencias de mejora por parte de los colaboradores y se realizarán los ajustes necesarios para fortalecer su aplicación.

16. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de su fecha de publicación y es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la empresa. Su desconocimiento no exime de responsabilidad a quienes incurran en conductas contrarias a lo aquí establecido.

Revisada en Bogotá, a los cinco (05) días del mes de marzo de 2025.

 JAIRO G. GONZALEZ AREVALO Gerente	 CAMILO H. TORRES OROZCO Gerente
---	--