



POLÍTICA LEY 2365 DE 2024
POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN,
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO
LABORAL DE LA COMPAÑÍA ABURRÁ S.A.S.

Este documento contiene las políticas y demás requerimientos desarrollados en la ley 2365 de 2024, y está encaminada a la protección prevención atención y protección integral de los empleados víctima de acoso sexual con enfoque de género

CONTENIDO

I. OBJETIVO.....	2
II. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL	2
III. PRINCIPIOS.....	2
IV. ENFOQUES	2
V. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS	2
VI. DERECHO DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS	3
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
VIII. CONFIDENCIALIDAD	4
IX. ALGUNAS PROHIBICIONES	4
X. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXO LABORAL	5
XI. RUTA DE ATENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL	6
XII. CANALES DE DENUNCIA	9

I. OBJETIVO

Estas políticas tienen 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.

II. DEFINICIÓN DE 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.

III. PRINCIPIOS

Las presentes políticas se rigen por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro-persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

IV. ENFOQUES

Estas políticas se rigen 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.

V. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no

confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

VI. DERECHO 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 las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

En el evento en que se encuentre que la denuncia o queja fue falsa, la empresa se encuentra en la obligación de aplicar las medidas disciplinarias correspondientes por falsa denuncia, a fin de salvaguardar el buen nombre y honra de la persona investigada.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La política es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto 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, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Parágrafo: 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 los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de es estas políticas.

VIII. CONFIDENCIALIDAD

Todo proceso de denuncia e investigación será completamente confidencial. La Organización está comprometida a mantener la confidencialidad durante los procesos según lo determinen las leyes aplicables. Es por ello, que todas las personas que tengan conocimiento sobre el caso deberán firmar un documento de confidencialidad, cuyo incumplimiento dará lugar inclusive a la terminación del contrato de trabajo con justa causa y al inicio de acciones legales de índole penal por transgredir el respectivo acuerdo de confidencialidad.

IX. PROHIBICIONES

De forma enunciativa mas no limitativa, se encuentran prohibidas las siguientes conductas y quienes las cometan se encontrarán sujetos a las medidas disciplinarias que determine La Organización, mismas que podrán ir desde una llamada de atención o amonestación verbal, reubicación del puesto, cambio de horario, suspensión del empleo y hasta la rescisión de la relación de trabajo con causa, con independencia de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes:

- Cualquier flirteo ofensivo, avances o proposiciones sexuales indeseados; palabras ofensivas o degradantes de carácter sexual; exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugestivas y/u ofensivas en el lugar de trabajo, así como cualquier contacto físico lascivo indeseado
- Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el

mismo ámbito laboral, sea compañero de trabajo, cliente, proveedor, contratista, accionista.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros dentro o fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el entorno de trabajo: conductas de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva, o discriminatoria. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con la orientación sexual, y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.
- Cualquier acto que implique o represente Discriminación, según el término definido con anterioridad. Ello incluye cualquier tipo de comentario o manifestación pública o privada que sea denigrante sustentado en los estereotipos y roles de género o una condición de discapacidad
- Cualquier comunicación a través de redes sociales, WhatsApp, correo electrónico o similares, que intimiden, discriminen, agredan de alguna forma la intimidad y libertad sexual de la víctima.

X. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

La sociedad ABURRÁ SAS, está comprometida en prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, mediante:

1. La publicación de la presente política en las carteleras de la compañía y su página web;
2. La difusión una vez al año, a través de circulares internas y externas de la ley 2365 de 2024, a empleados, accionistas, clientes, proveedores, contratistas de la empresa.
3. La incorporación del acoso sexual como falta gravísima en el reglamento interno de trabajo, y en los contratos de trabajo;
4. La inclusión del acoso sexual como justa causa de terminación de contratos comerciales o de prestación de servicios con clientes, proveedor y/o contratistas de la compañía.

5. El establecimiento de protocolo de atención ante eventos de acoso sexual en la compañía
6. La ejecución de un programa de capacitaciones dirigido por el Comité de Acoso Sexual e integrado al Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, en el que se desarrollen como mínimo 2 capacitaciones al año, en las siguientes temáticas: Capacitación sobre la ley 2365 de 2024, capacitación sobre el concepto acoso sexual con enfoque de género, capacitación sobre libertad de sexual y de género, diversidad étnica, de credos, otros, capacitación sobre protocolos de atención ante eventos de acoso sexual, capacitación sobre canales de denuncia internos y externos.
7. Publicaciones trimestrales sobre la prevención del acoso sexual, dirigida a empleados, accionistas, clientes, proveedores, contratistas.
8. Publicar cada 6 meses en las carteleras institucionales el número de quejas y sanciones sobre acoso sexual que se hayan presentado en la compañía durante el semestre;
9. Remitir al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, el listado de quejas y sanciones relacionadas con acoso sexual en el respectivo semestre.

XI. RUTA DE ATENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

La compañía ABURRÁ SAS se compromete a activar la siguiente ruta de atención ante el evento de una queja o denuncia de acoso sexual:

INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA O QUEJA.

- La víctima de acoso sexual o cualquier otra persona testigo de los hechos, podrá formular en cualquier momento, queja o denuncia mediante comunicación escrita o verbal, ante el Comité de Acoso Sexual. Sobre acoso sexual ejercido por empleados, directivos, accionistas, clientes, proveedores, contratistas.
- En el caso de que la queja se haga de manera verbal, el comité solicitará autorización a la víctima para gravar la respectiva queja.
- En caso de que la denuncia o queja sea interpuesta por un tercero, el comité de acoso sexual convocará a la víctima para recibir su testimonio y ampliar la respectiva queja en caso de ser necesario.

BUZÓN Y CONTACTO PARA RADICACIÓN DE LA QUEJA

- Se establece como correo único y exclusivo para la prevención o recepción de quejas por acoso sexual el siguiente: [**entornoseguro@aburra.com.co**](mailto:entornoseguro@aburra.com.co)

- Las quejas y tramites se mantendrán bajo reserva legal y el trabajador o la persona encargada en recibir la respectiva queja por acoso sexual que revele dicha confidencialidad, incurrirá en falta gravísima y será despedido con justa causa sumado a las acciones legales de índole penal que se podrían iniciar por el quejoso, la quejosa y/o la compañía.

TRÁMITE DE DENUNCIA O QUEJA

- Una vez recibida la queja, los integrantes del Comité de Acoso Sexual, el mismo de recibida la queja, darán traslado al encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y al Gerente de la compañía.
- En el evento en que el victimario sea uno de los integrantes del Comité de Acoso Sexual, la queja podrá ser radicada ante los demás miembros; y los demás miembros del comité, tramitarán la queja con absoluta reserva.
- En el evento en que el victimario sea la persona encargada del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el Comité de Acoso Sexual solo remitirá el caso al Gerente de la compañía.
- En el evento en que el victimario sea el Gerente de la Compañía, o cualquier directivo, cliente, proveedor, o contratista con injerencia en las decisiones de la gerencia, el Comité de Acoso Sexual remitirá el caso directamente a la Asamblea de Accionistas y esta a su vez, al inspector de trabajo.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- **Rol del encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Una vez recibida la queja sobre acoso sexual, el encargado del sistema de seguridad y salud en el trabajo, reportará de manera inmediata la situación a la ARL, a fin de que se active atención integral en salud física, emocional y mental con la víctima de acoso sexual.
- **Rol Gerente de la Compañía:** Una vez recibida la queja sobre acoso sexual, el gerente procederá a reubicar a la víctima en un entorno de trabajo remoto u otro entorno seguro, hasta tanto se cierre el caso, previniendo la revictimización, la censura y el contacto con el victimario.
- **Rol de la Asamblea General de Accionistas:** En el evento en que el victimario sea la gerencia o cualquier directivo de la compañía, cliente, proveedor, contratista, con capacidad de incidencia en las decisiones de la gerencia, la asamblea General de Accionistas procederá a reubicar a la víctima en un entorno de trabajo remoto u otro entorno seguro, hasta tanto se cierre el caso, previniendo la revictimización, la censura y el contacto con el victimario.

Así mismo, si el victimario es un accionista de la compañía, los demás accionistas conocerán del caso con absoluta reserva, y resolverán sobre el asunto sin necesidad de voto o participación del victimario.

DEBIDO PROCESO

El debido proceso disciplinario sobre los casos de acoso sexual será adelantado directamente por el Gerente de la Compañía o la Asamblea de Accionistas según las circunstancias antes descritas.

El debido proceso para estos casos constará de: la citación a descargos, el traslado de pruebas, la práctica de descargos y la decisión disciplinaria. Este procedimiento se ejecutará según los términos señalados en el reglamento interno de trabajo para los procesos disciplinarios.

En todo caso, no podrá pasar un tiempo superior a quince días calendario entre la citación a descargos y la comunicación del resultado del proceso (absolución, sanción, terminación del contrato).

GARANTÍA DE NO REPETICIÓN

Con el respeto al debido proceso y derecho a la defensa del victimario; y en el marco de la presunción de inocencia, se llevará a cabo el respectivo proceso disciplinario. Y en el evento en que se determine que efectivamente se presentó una situación de acoso sexual, se acompañará a la víctima en el proceso de la respectiva interposición de la denuncia penal -en caso de que así lo requiera la víctima-, y se procederá a la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo del victimario, según lo estipulado en el reglamento interno de trabajo.

Así mismo; si el victimario es un cliente, proveedor o contratista, se procederá a terminar a tomar medidas frente al contrato que podrán incluso derivar en la terminación del respectivo contrato mercantil o civil.

REIVINDICACIÓN DE DERECHOS

En los casos de acoso sexual efectivamente probados luego de agotado el debido proceso, se procederá a desarrollar un programa de apoyo psicológico y emocional a la víctima por parte del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; y se activará un fuero de estabilidad laboral reforzada por el término de 6 meses, en pro de garantizar una reinserción laboral tranquila, libre de censura y restaurativa.

NORMATIVIDAD APLICABLE

Lo que no se encuentre regulado en la presente política de prevención de acoso sexual será aplicable la ley 2365 de 2024 y las normas que lo modifiquen, adicionen y/o deroguen.

XII. CANALES DE DENUNCIA

Desde la recepción de la queja o denuncia y hasta la terminación de proceso de atención, la compañía ABURRÁ SAS, se compromete a través del Comité de Acoso Sexual, el encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Gerente de la Compañía y los accionistas de la compañía, a informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación para interponer la respectiva denuncia penal, con el acompañamiento y orientación de la compañía.

Comuníquese y cúmplase, dado en La Estrella a los 25 días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026)

DAVID ALZATE GAVIRIA
C.C. No 1037570899
REPRESENTANTE LEGAL

Aprobó: Comité de Prevención de Acoso Sexual