



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

## **I. CONSIDERACIONES GENERALES**

**ALEJANDRO MUÑOZ S.A.S.** (en adelante, La Empresa o La Organización), consciente de la importancia de instaurar, dentro de su cultura organizacional, estrategias de prevención, protección y atención de situaciones de acoso laboral, sexual u otros actos que atenten contra los bienes jurídicos tutelados tales como la libertad, integridad y formación sexual; promueve y garantiza un ambiente de trabajo seguro, adecuado, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier modalidad de comportamiento discriminatorio o excluyente por razones de edad, género, pertenencia étnica, orientación sexual, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social u otro factor protegido por la ley; a través de la implementación y aplicación de los criterios contemplados en la presente Política, la cual materializa y reafirma su cabal compromiso con el cumplimiento del ordenamiento jurídico a este respecto, aplicando principios de justicia, equidad, respeto, integración, transparencia, confidencialidad, objetividad e imparcialidad.

## **II. OBJETIVO**

El presente documento de origen jurídico tiene como objetivo definir, prevenir, proteger y abordar cualquier modalidad de acoso laboral, sexual u otra, que vulnere la dignidad e integridad humana de los colaboradores de La Organización, así como de los demás actores participes en las relaciones comerciales, civiles, de aprendizaje, o de cualquier otra índole.

## **III. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La aplicación del contenido plasmado en este Instrumento, se extiende a todas las partes vinculadas a La Empresa a través de una relación laboral y de aprendizaje, y adicional a ellas, a los grupos de interés o asociados de negocio con los cuales se mantienen relaciones civiles, comerciales o contractuales de cualquier índole; lo anterior, siempre que las conductas se



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

desplieguen dentro del contexto laboral. En el evento en que por alguna circunstancia existiere contradicción entre lo dispuesto en este documento y la normatividad legal vigente, prevalecerá lo contemplado en esta última, siempre que la disposición se base en el principio de favorabilidad.

Con base en lo anterior y a efectos de delimitar su ámbito de aplicación, se presumirá que la conducta de acoso fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; así como el trayecto entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla la actividad, cuando el acoso sexual sea perpetrado por una persona que haga parte del contexto laboral.
- ✓ 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.
- ✓ En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando la conducta de acoso sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral.



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024

VERSION: 03

DA-033

#### IV. MARCO DE REFERENCIA LEGAL O NORMATIVA

La Organización se atiene, para la elaboración y actualización de esta Política, a las siguientes disposiciones legales y a aquellas que las complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan:

- ✓ **Constitución Nacional o Constitución Política de Colombia:** garantiza la observancia y protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el territorio nacional.
- ✓ **Código Sustantivo del Trabajo:** regula las relaciones bilaterales entre empleador y trabajador, así como las condiciones laborales y el régimen disciplinario. En su artículo 58°, se prohíbe el acoso laboral y se establece que el empleador está obligado a garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.
- ✓ **Código Penal colombiano (Ley 599 de 24 de julio de 2000):** art. 134A: “Actos de discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios”; y art. 210A “Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.
- ✓ **Ley 1010 de 23 de enero de 2006:** adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ **Ley 1257 de 04 de diciembre de 2008:** dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y formas para



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

erradicarlas en el ámbito laboral.

- ✓ **Circular 026 de 08 de marzo de 2023:** implanta medidas de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- ✓ **Ley 2365 de 20 de junio de 2024:** adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia.
- ✓ **C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Organización Internacional del Trabajo – O.I.T. -):** reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- ✓ **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer - Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 de 20 de diciembre de 1993:** *“reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos”,* en el trabajo.
- ✓ **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención do Belém Do Pará:** *entiende que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo (...).”*
- ✓ Las demás normas vigentes que regulen la materia.



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024

VERSION: 03

DA-033

## V. DEFINICIONES GENERALES

- ✓ **Acoso:** el Ministerio de Educación Nacional (MEN), a través de su Protocolo para la Prevención y Manejo de casos de Acoso Sexual o Discriminación por razón de sexo, define este término como las *“acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas”*.
- ✓ **Acoso laboral:** conforme a la descripción contenida en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, se entiende por *“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 la renuncia del mismo”*.
- ✓ **Acoso sexual:** de acuerdo a lo contemplado en el artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, se entiende 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”*.
- ✓ **Acoso virtual o ciberacoso:** según el glosario de términos del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), el ciberacoso (cyberbullying) es un tipo de *“agresión psicológica que se da usando las nuevas tecnologías: teléfonos celulares e Internet. Por medio de correos, mensajes o imágenes que se envían se busca*



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

*herir o intimidar a otra persona. Este tipo de acoso no se hace de frente, por ello la víctima desconoce la identidad de su agresor”.*

- ✓ **Actos discriminatorios:** la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia, define este término como la *“conducta, actitud o trato que pretende -consciente o inconscientemente- anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”.*
- ✓ **Medidas de prevención:** acciones tendientes a impedir y/o disminuir significativamente la ocurrencia de potenciales situaciones de acoso laboral, sexual u otras conductas, que contraríen la integridad y dignidad humanas.
- ✓ **Medidas de protección:** estrategias efectivas e inmediatas para identificar, abordar y remediar las situaciones de acoso laboral, sexual u otras conductas, con el objetivo de salvaguardar la integridad y el bienestar colectivo.
- ✓ **Protocolo de actuación:** conjunto estructurado de directrices que se establecen para abordar de manera eficaz y sistemática las denuncias de acoso, garantizando un proceso confidencial en el cual se reconozcan los derechos de las partes involucradas.

## **VI. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL MARCO LABORAL**

Las víctimas de acoso laboral y/o sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas 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.



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

**VII. DERECHOS DE LAS PPERSONAS INVESTIGADAS POR PRESUNTO ACOSO  
LABORAL Y/O SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

Las personas investigadas por presunto acoso laboral y/o 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.

**VIII. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN, Y  
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

La Organización deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, observando las siguientes obligaciones emanadas del artículo 11° de la Ley 2365 de 2024:

- ✓ Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- ✓ Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- ✓ Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- ✓ Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- ✓ Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

- ✓ Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- ✓ Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

## **IX. RESPONSABILIDADES GENERALES Y ESPECÍFICAS DE LA ALTA DIRECCIÓN**

### **Generales:**

- ✓ Brindar a los trabajadores un ambiente laboral seguro y propicio, realizando desde el proceso de Recursos Humanos en concordancia con el Sistema Integrado de Gestión, actividades que promuevan un óptimo clima organizacional y divulgación para la prevención de estos comportamientos.
- ✓ Prevenir comportamientos de acoso laboral y sexual para proteger los derechos de los trabajadores, propendiendo por un trato digno, justo y ecuánime para todos, sin discernir rangos jerárquicos.
- ✓ Garantizar el respeto por la integridad humana de los trabajadores, brindando un trato incluyente y amable donde exista una comunicación adecuada, sin discriminación e indiferencia, por lo que se rechaza cualquier manifestación de Acoso Laboral y Sexual.





**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

- ✓ Permitir que los trabajadores desarrollen su labor en un ambiente de trabajo exento de toda manifestación de discriminación, hostigamiento, coerción, presión o rechazo.
- ✓ La Empresa mantendrá altos estándares de equidad en la remuneración de sus trabajadores sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, credo, etc.
- ✓ La Organización garantizará el horario ajustado a la normatividad legal vigente, permitiendo a sus trabajadores tiempo para realizar actividades que le permitan conciliar su vida personal y familiar.

**Específicas:**

- ✓ Velar por el cumplimiento de esta Política y lineamientos atinentes a la prevención, protección y atención del acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
- ✓ Proveer los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios.
- ✓ Poner a disposición los medios y herramientas necesarias para la implementación de las acciones de prevención y control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo.
- ✓ Participar activamente en el diseño e implementación de alternativas para el control de riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo, así como las medidas de prevención.

**X. CONDUCTAS PROHIBIDAS**

Para La Organización, están prohibidas las conductas manifestantes de discriminación por razón de edad, sexo, nacionalidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado,



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, etc.; asimismo, las conductas desplegadas de manera persistente con la intención de causar un perjuicio de consideración en el trabajo tales como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento y la inequidad laboral; y aquellas manifestaciones suscitadas de forma verbal (comentarios o insinuaciones sexuales sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona), no verbal (gestos, silbidos, roces deliberados, miradas lascivas), digital (difusión de imágenes o videos de contenido sexual a través de redes sociales o con aplicaciones de comunicación) y de carácter físico (besos, abrazos, contacto físico excesivo, tocamientos constantes, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos a una persona para someterla a algún comportamiento sexual), con connotaciones de naturaleza sexual no consentidas, generadoras de un ambiente hostil.

## **XI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN**

La prevención es el instrumento más apropiado para erradicar cualquier forma de acoso y/o actos de discriminación, para ello, La Empresa adelantará diferentes acciones para evitar la configuración de estas conductas; entre las cuales se resaltan las siguientes:

- ✓ Implementar una estrategia organizacional para la difusión de la presente Política.
- ✓ Adelantar acciones pedagógicas de sensibilización que promuevan la desnormalización de conductas constitutivas de acoso, discriminación y violencia de género, así como sus posibles consecuencias judiciales y administrativas - disciplinarias.
- ✓ Identificar las conductas constitutivas de violencia basadas en género y/o discriminación por sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica,



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral a partir de la encuesta de medición de clima organizacional.

- ✓ Formar y capacitar a todo el personal vinculado sobre los temas de violencias basadas en género, acoso sexual laboral, acoso laboral y todo tipo de discriminación.
- ✓ Fortalecer competencias y conocimientos de las personas involucradas en las rutas de atención en relación con la recepción y atención de los casos, y con los enfoques adaptados por la Política.
- ✓ Crear e implementar el sistema de registro y seguimiento de los casos por motivos de acoso laboral, acoso sexual y todas las formas de violencia de género y discriminación.

## **XII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

La Organización se compromete a implementar y ejecutar medidas de protección inmediatas y efectivas para salvaguardar la integridad y el bienestar de la persona que presente una queja o denuncia por discriminación o acoso laboral y/o sexual; en ningún caso, esas medidas podrán desmejorar la condición laboral o contractual de la víctima:

- ✓ Activar de manera inmediata la ruta de atención para la protección de los derechos inherentes a las víctimas, brindando apoyo psicológico y asesoramiento técnico - jurídico para la toma de decisiones informadas sobre el proceso de denuncia, y las acciones legales pertinentes. Para conocer el protocolo de actuación en casos de presunto acoso laboral, se deberá remitir al “Procedimiento Interno del Comité de Convivencia Laboral” (PA - 045) en el cual se enmarca el trámite de recepción y tratamiento de quejas, a través de un proceso confidencial, conciliatorio y efectivo para la prevención de este tipo de conductas, liderado por el Comité de Convivencia



**POLITICA DE PREVENCIÓN,  
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO**

**FECHA DE APROBACION:  
23/10/2024**

**VERSION: 03**

**DA-033**

Laboral (COCOLA). En suma, para precisar el procedimiento de acción y los canales de comunicación para la presentación de denuncias por conductas constitutivas de discriminación y/o acoso sexual, es necesario remitirse al Protocolo de Actuación y Rutas de Atención Integral en casos de presunto Acoso Sexual en el Entorno Laboral (PA – 140), el cual reconoce la competencia para conocer de estos casos, a los denominados Agentes del Grupo de Atención.

- ✓ Rotar, separar o cambiar a la víctima de los lugares o situaciones de riesgo.
- ✓ Asignar medidas de vigilancia y acompañamiento a la víctima para garantizar su protección; así como la salvaguarda de su buen nombre.
- ✓ Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, dependencia o espacio físico, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos revictimización o a la repetición de los hechos.
- ✓ Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

***Dado en Cartagena de Indias, a los veintitrés (23) días del mes de octubre del año  
2024.***

**ALEJANDRO MUÑOZ ARDILA.**

**GERENTE GENERAL / REPRESENTANTE LEGAL PRINCIPAL.**