

CARTILLA PARA PREVENIR ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Protocolo y ruta de atención



TABLA DE CONTENIDO

○ ALCANCE.....	
○ NORMATIVIDAD.	
○ INTRODUCCIÓN.	
○ OBJETIVO.	
○ GLOSARIO.....	
○ ¿QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS?	
○ MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.....	
○ ¿QUÉ CONDUCTAS SON CONSIDERADAS ACOSO LABORAL?.	
○ ¿QUÉ DEBEMOS HACER SI SABEMOS O VIVENCIAMOS UNA MODALIDAD DE MALTRATO LABORAL?.....	
○ ACOSO SEXUAL.	
○ PROCEDIMIENTO ANTE EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	
○ BIBLIOGRAFÍA.	

ALLCANCE

El presente documento tiene como propósito orientar a nuestros trabajadores con relación al acoso laboral y el acoso sexual laboral, incluyendo las recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y correctivas, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, Decreto 4463 de 2011 y Resolución 656 y 1356 de 2012.

NORMATIVIDAD

Ley 599 de 2000; Tipifica el delito de acoso sexual. Artículo 210 A del Código Penal.

Ley 1257 de 2008; Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Decreto 4463 de 2011; Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257/2008.

Ley 1010 de 2006; Adopta medidas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral.

Ley 1719 de 2014; Criterios para la configuración, investigación y sanción de delitos de violación sexual.

Ley 1752 de 2015; Sanciona penalmente actos de discriminación.

Ley 2365 de 2024; Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

INTRODUCCIÓN

Con el fin de promover los valores entre los colaboradores y en atención a nuestro compromiso para evitar toda conducta que pueda constituirse en acoso laboral o sexual, se emite esta Cartilla, dirigida a todos los funcionarios y funcionarias de la EMAAF ESP, con el fin de promover una sana convivencia y prevenir conductas que infrinjan la dignidad humana y la buena convivencia.

En ese sentido, esta cartilla constituye una herramienta, dirigida a informar y orientar a los funcionarios y funcionarias de la Entidad sobre los conceptos bajo los cuales se entienden el acoso laboral y sexual, los trámites y paso a paso que pueden agotarse ante el Comité de Convivencia Laboral.

Nos regimos por el contenido íntegro de la Ley 1010 de 2016 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, según la cual el acoso laboral es, “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.”

También, consideramos la definición que, sobre acoso sexual, tiene el artículo 210 A de la Ley 599 de 2000, adicionado por el artículo 29 de Ley 1257 de 2008, según el cual, “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.”

Todo para recabar el compromiso institucional de buscar espacios de prevención y corrección oportuna y eficaz de este tipo de conductas, bajo el marco legal que rige la función de la Entidad y, sobre todo bajo los principios y valores institucionales.

En esta primera parte de la cartilla, encontraremos el objetivo y la normatividad enfocada al respeto de la dignidad del trabajo, el acoso laboral y sexual. Seguido de esto se encontrarán quiénes son víctimas del acoso, modalidades, definiciones, conductas, paso a paso y preguntas sobre el acoso laboral. Para finalizar se expresa la definición del acoso sexual, conductas y paso a paso, buscando así crear conciencia en cada uno de nuestros servidores y servidoras.

OBJETIVO

Dar a conocer a todos los trabajadores de la EMAAF ESP, la normatividad, paso a paso, conductas, partes implicadas e instituciones que el marco legal tiene para prevenir y hacer frente al acoso laboral y/o sexual, de tal forma que, con su conocimiento sea posible orientar, detectar e intervenir frente a posibles casos de acoso laboral y/o sexual dentro de la entidad, posibilitando un entorno de sana convivencia y respeto a la dignidad humana entre funcionarios y funcionarias.

GLOSARIO

Acoso Laboral

Acoso Sexual

Maltrato Laboral

Persecución Laboral

Inequidad laboral

Discriminación laboral

Entorpecimiento laboral

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

La Ley 1010 de 2006 en su Artículo 2 define el Acoso Laboral como “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.

La Sentencia de la Corte Constitucional C-780 de 2008 complementa la definición de Acoso Laboral, indicando que se aplica a las conductas que conduzcan a enfermedad laboral del trabajador, especialmente de estrés laboral.

¿CUÁLES SON LAS CLASES DE ACOSO LABORAL?

El inciso segundo del Artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de acoso laboral, así:

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.

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.

Persecución laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de incluir la renuncia del empleado o trabajador.

Inequidad laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

Discriminación laboral:

Modificado por el Artículo 74 ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacionalidad.

Desprotección laboral:

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL?

De acuerdo con lo señalado en 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:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. 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.
10. La exigencia de laborar en horarios 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 o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. 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.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

¿Qué debe hacer el Comité de Convivencia

cuando recibe una queja de acoso laboral?



1



Recibirá y dará trámite a las quejas presentadas que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan.

Todo este proceso debe estar enmarcado en la confidencialidad entre las partes involucradas.

2

Analizar y tipificar las posibles conductas verificando las pruebas que fueron aportadas.



Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando, en todos los casos, el principio de confidencialidad.

3



Una vez analizado el caso, proceder a realizar reuniones individuales con cada una de las partes.

Estas reuniones buscan una comprensión integral de los acontecimientos.

4



Adelantar reuniones grupales con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5

6

Realizará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Estos se harán en las reuniones ordinarias.



¿QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS?

Todas las personas pueden ser afectadas por acoso laboral y se puede dar de las siguientes maneras:

ACOSO LABORAL

Descendente o bossing:

De un superior a un inferior jerárquico.

Ascendente:

De un inferior jerárquico hacia un superior.

Horizontal:

Entre pares jerárquicos o compañeros de trabajo.

Mixto o complejo:

Se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué se debe hacer si no se llega a un acuerdo o estos se incumplen?

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

¿Si un miembro del Comité de Convivencia Laboral está implicado en la queja, cómo e debe proceder?

Este miembro no podrá participar en la investigación del caso.

¿Qué tipo de pruebas puede recibir el Comité cuando se realiza una denuncia por presunto acoso laboral?

Es recomendable que el Comité tenga en cuenta todas las pruebas que el trabajador aporte.

¿Las acciones derivadas del acoso laboral tienen caducidad?

La Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 modifica el Artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, donde estas acciones caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.



MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL



Las empresas en los reglamentos de trabajo deberán prever mecanismos que reduzcan y eviten conductas de Acoso Laboral estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo

Es recomendable que la empresa consulte el Protocolo de Prevención y Actuación del Ministerio de Trabajo – Acoso Laboral que tiene como propósito orientar el que hacer de las empresas en la implementación de un programa de actuación frente al acoso laboral. Incluye recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y correctivas, siguiendo los lineamientos establecidos en la Resolución 2646 de 2008 y en la Ley 1010 de 2010.



¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

Según el Código Penal en su Artículo 210 A indica “Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, 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”.

Según la Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral (ASL), “cuando sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”

¿CUÁLES SON LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL?

Dentro de las conductas que se manifiestan dentro del acoso sexual laboral se identifican los siguientes:

Conducta verbal: Comentarios ofensivos e insinuantes que provoquen en la persona un malestar de incomodidad.

Conducta no verbal: Contenido sexual ofensivo siendo divulgado ante el público sin un consentimiento por parte de la persona.

Conducta física: Aquellas manifestaciones físicas como caricias, besos, mensajes con un contenido sexual, intimidaciones dentro y fuera del establecimiento donde se presentan las labores.

De otro tipo: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.





¿QUIÉNES PUEDEN SER AFECTADOS?

El Acoso Sexual Laboral puede afectar de igual forma a hombres y mujeres, quienes tengan una relación laboral con la entidad bien sean personas naturales, servidores públicos, contratistas que interactúen en la misma entidad. No obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN FRENTE AL

ACOSO SEXUAL LABORAL



Para iniciar con las medidas preventivas y de trámite de Acoso Sexual Laboral, las empresas deben velar por que el procedimiento que establezcan goce de:

Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y respeto buscando siempre la protección de la integridad de la persona afectada, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición.

Diseñar y publicar políticas de prevención de acoso.

Desarrollar campañas en contra de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia.

Diseñar actividades de psicoeducación con programas dirigidos a fortalecer las relaciones sociales, liderazgo, recompensa y demandas de trabajo.

Crear e implementar un protocolo contra el acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Dentro de las funciones que desempeña el Comité de Convivencia se establece alguna sobre el manejo de denuncias de Acoso Sexual Laboral?

El conocimiento del trámite de estas conductas no es de competencia del Comité de Convivencia Laboral. A la fecha, el Comité de Convivencia Laboral gestiona las quejas por Acoso Laboral bajo los parámetros establecidos por la Ley 1010 de 2006.

¿Las denuncias por Acoso Sexual Laboral son conciliables?

Los casos de Acoso Sexual Laboral no son conciliables. Ni el Comité de Convivencia Laboral ni ningún servidor público o persona natural puede sugerir o inducir la conciliación, no se puede conciliar por ser un delito.

¿Qué es un protocolo de Acoso Sexual Laboral?

El protocolo es un procedimiento que se establece al interior de cada empresa, en el cual se regulan las formas de intervención ante una situación de Acoso Sexual Laboral.

El protocolo debe nacer por un compromiso manifiesto de la empresa que asumirá que este tipo de conductas no pueden suceder dentro de su organización y servirá para establecer la manera práctica de impedir que estas conductas se produzcan y tengan consecuencias dañosas para la salud de sus empleados.

¿Qué contenido debe incluir mi Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral y por razón de sexo? ¿Existe un modelo oficial?

No existe un modelo oficial de protocolo de prevención del acoso, por lo que cada empresa deberá elaborar el suyo según las características específicas de la empresa. Actualmente existe la Directiva Presidencial No. 03 del 08 de marzo de 2022, dirigida al sector público, sin embargo, las empresas privadas pueden tomarlo de referencia para implementar las acciones que considere correspondiente.

¿Qué hago si se presenta un caso de Acoso Sexual Laboral en mi empresa?

Es importante mencionar que, si la empresa llegara a identificar o conocer un presunto caso de Acoso Sexual Laboral, se debe indicar a la víctima las rutas con las que cuenta para realizar su denuncia y seguir las acciones definidas por la empresa.



Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Para efectos de prevenir situaciones de acoso sexual, se realizarán jornadas de capacitación, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Compañía realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. La Dirección de Talento Humano, ha establecido la siguiente ruta que contiene el paso a paso a seguir en caso de presentarse algún evento de acoso sexual en el ámbito laboral, para lo cual generará acta de cada reunión o avance:
2. La Dirección de Talento Humano tramitará cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, realizará su investigación y seguimiento de manera oportuna.
3. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
4. La persona que conoce o sobre la cual recaen los hechos que puedan ser considerados acoso sexual, puede presentar la queja ante la Dirección de Talento Humano haciéndolo saber de manera escrita mediante el formato F.SST 2.4-17 Denuncia por presunto acoso laboral o al correo electrónico direccióndetalentohumano@emaafesp.gov.co
5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 8 días hábiles, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee por acoso sexual tendrá presunción de veracidad.

6. La Dirección de Talento Humano se encargará de la queja o denuncia de acoso y realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días hábiles, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

7. Durante la tramitación de la queja se escuchará primero a la víctima y después a la persona denunciada, quienes deberán guardar confidencialidad sobre la información a la que tenga acceso y se les respetará sus derechos de acuerdo con lo establecido en la norma.

8. Al escuchar la víctima se le comunicará que cuenta con la facultad de iniciar el trámite pertinente ante la Fiscalía General de la Nación, quien es la encargada frente al procedimiento de este tipo de situaciones, adicional se le darán a conocer estos otros canales de atención: URI: Unidades de Atención Inmediata de la Fiscalía General de la Nación. S.A.U.: Salas de atención a usuarios de la Fiscalía General de la Nación. CAIVAS: Centros de Atención a víctimas de Abuso Sexual. LÍNEA PURPURA: Llamando al 018000112137 o escribiendo al WhatsApp 3007551846.

9. Durante la tramitación de la investigación, a propuesta de la Dirección de Talento Humano, la empresa adoptará las medidas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

10. Finalizada la investigación, la Dirección de Talento Humano, elaborará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, los indicios o no de acoso sexual, si los hubiere.

- Si hay indicios o pruebas de acoso, en las conclusiones del acta, la Dirección de Talento Humano instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas a la altadirección.
- Si no se apreciase indicios o pruebas de acoso, hará constar en el acta que No existen pruebas que permitan apreciar la de situación acoso sexual.

11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

12. La dirección de talento humano, una vez recibidas las conclusiones, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días hábiles, siendo los únicos para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada.

13. La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa – aplicación de batería de riesgo psicosocial realizada en la periodicidad definida.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que se puedan dar en favor de la presunta víctima, previo consentimiento de la persona víctima de acoso.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Otras que ha bien se tengan.

14. Una vez cerrado el caso, y en un plazo no superior a treinta 30 días calendario, la Dirección de Talento Humano encargado de tramitar e investigar la queja realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará acta, se analizará también si se han implantado las medidas preventivas propuestas, en cada caso.

15. Se remitirá a la dirección de la empresa informe del caso y del cierre con el fin de que adopte las medidas necesarias.

En todo caso la empresa siempre estará atenta a las decisiones que se tomen por autoridades judiciales competentes. / En caso de retracto, debe constar siempre por escrito, y se dejara evidencia del mismo en acta.

Importante: La Dirección de Talento Humano, como cualquier persona que preste su asesoría o intervenga en la atención de estas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, deberán conservar como confidencial la información a la que tengan acceso.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE PRESUNTAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL

ÁMBITO LABORAL

Artículo 13 Ley 2365 de 2024 GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a.** Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b.** Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL, a través de la Líneas de acompañamiento en salud mental.
- c.** Pedir traslado del área de trabajo.
- d.** Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del jefe Inmediato y del Gerente o a quien haga sus veces.
- e.** Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f.** Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifesté de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g.** Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas, deberán ser adoptadas por la Compañía con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa.

Art- 11 Ley 2365 de 2024 Obligaciones del empleador

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la norma, el empleador se obliga a:

- a.** Reflejar la política de prevención de acoso sexual en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- b.** Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c.** Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d.** Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- e.** Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f.** 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.
- g.** Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la Intranet de la compañía.

Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige), en un término no superior a quince (15) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.

Art- 11 Ley 2365 de 2024 Obligaciones del empleador

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la norma, el empleador se obliga a:

Reflejar la política de prevención de acoso sexual en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.

Garantizar los derechos de las presuntas 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 presunta 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 presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.

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 el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la Intranet de la compañía.