POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

1. Consideraciones generales.

La empresa Temporizar Servicios Temporales S.A.S, en busca de promover un ambiente de trabajo adecuado que permita a sus trabajadores, contratistas y terceros ejecutar sus actividades en un espacio de trabajo seguro, libre de acoso sexual, busca adoptar una posición de tolerancia cero, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que infrinjan el respeto y la dignidad de las personas.

Por ello, la presente política ha sido diseñada para cumplir con las leyes aplicables en Colombia en materia de prevención, atención y sanción del acoso sexual, estableciendo las medidas preventivas y sanciones correspondientes. Teniendo como finalidad la erradicación de las violencias basadas en género, específicamente, el acoso sexual en el ámbito laboral.

La consumación de la presente política no exime a la empresa de la aplicación de las leyes y regulaciones que rigen el acoso sexual en el ámbito laboral, ni limita la responsabilidad legal de la empresa ante cualquier caso que ocurra en el lugar de trabajo. En consecuencia, este documento es un marco de referencia que proporciona medidas específicas para prevenir y eliminar el acoso sexual en la organización.

2. Objetivo.

La presente Política tiene como objetivo definir, prevenir, abordar y sancionar cualquier forma de acoso sexual laboral que atente contra la dignidad humana de los trabajadores de la empresa o demás personas que tengan algún tipo de vinculación contractual.

Este instrumento busca propiciar un entorno laboral seguro, respetuoso y con tolerancia cero hacia las expresiones de acoso sexual, por ello, la empresa Temporizar S.A.S, siempre fomenta un trato basado en el respeto, la equidad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

3. Objetivos específicos.

3.1 Establecer un procedimiento minucioso que tenga en consideración las acciones necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual con el propósito principal de prevenir y sancionar la ocurrencia de estas conductas, así como atender a las víctimas en caso de que llegaran a presentarse.

3.2 Asegurar la protección, el bienestar y un ambiente de trabajo libre de violencia al personal de la empresa Temporizar S.A.S, sin distinciones de identidad, en materia de acoso sexual laboral teniendo en consideración un enfoque de diversidad de género, cuando se requiera.

3.3 Propiciar una cultura de imparcialidad, respeto y dignidad dentro de la empresa, sosteniendo una cultura de bienestar y seguridad.

4. Marco Normativo.

La presente política se basa en el marco normativo relacionado a continuación:

1. **Constitución Nacional:** Garantiza y protege los derechos fundamentales de los trabajadores.
2. **Código Sustantivo de Trabajo:** Regula las relaciones entre trabajador y Empleador.
3. **Código Penal en sus artículos 134A y 210A:** Sanciona penalmente las conductas discriminatorias.
4. **Ley 1010 de 2006:** Define el acoso laboral y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo en el ámbito laboral.
5. **Ley 1257 de 2008:** Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y contra las mujeres y que así mismo busca erradicar el acoso sexual y laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo.
6. **Circular 026 de fecha 08 de marzo de 2023**: Adoptan medidas de prevención y protección contra el acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral
7. **Ley 2365 de 2024:** Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

La empresa adopta las disposiciones legales y las demás que las complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan, así mismo, adopta las políticas internas descritas para prevenir y erradicar el acoso sexual en cumplimiento de estas leyes y principios de equidad de género.

Esta política está dirigida a todos los trabajadores que tienen un vínculo laboral directo con la empresa Temporizar S.A.S., esto incluye trabajadores de planta y en misión, por ello, su implementación está encaminada a todas las áreas y centros de trabajo, incluyendo los espacios digitales, con el fin de abordar cualquier situación en la que ocurra y/o se haga un reporte del acoso sexual, sin estimar la posición, el nivel en la escala organizacional o la ubicación geográfica de la persona agresora y/o afectada.

Los principios fundamentales que rigen las reglamentaciones de esta política son los siguientes:

A. **Tolerancia:** Rechazo absoluto y contundente hacia cualquier forma de acoso sexual en el entorno laboral. Todas las quejas son recibidas y atendidas sin excepción, asegurando la implementación y seguimiento del proceso.
B. **Imparcialidad**: Justicia e igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral.
C. **Equidad de género y diversidad:** Integración de políticas, prácticas y medidas que reconocen y abordan las diferencias de género y diversidad entre las personas y su impacto.
D. **Debida diligencia:** Enfoque riguroso y exhaustivo en la investigación y gestión de casos de acoso sexual laboral dentro de Temporizar S.A.S.
E. **Sentido de urgencia:** Importancia de actuar de manera rápida y eficaz ante situaciones de acoso sexual laboral.
F. **No revictimización:** Propender por no causar daño adicional o perpetuar la victimización de personas, tratando a las víctimas con empatía, respeto y dignidad, brindándoles el apoyo necesario para denunciar incidentes de y/o acoso sexual sin aprensión a represalias.
G. **Confidencialidad:** Se asegura la protección de la identidad y privacidad de las personas involucradas en las denuncias.

H. **Colaboración efectiva:** Las distintas áreas asignadas como responsables trabajarán de manera colaborativa y regularizada para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de este protocolo.

5. **Definiciones.**

A. **Acoso sexual:** Conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad 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" (Código Penal, artículo 210A).

B. **Dignidad**: Es el reconocimiento y respeto hacia la integridad y valor intrínseco de cada persona. En el ámbito laboral, implica tratar a los trabajadores con decoro, evitando cualquier forma de maltrato, humillación o discriminación, y proporcionándoles condiciones laborales justas y equitativas.

C. **Acoso sexual laboral:** El acoso sexual laboral se define como cualquier comportamiento definido dentro de la ley como acoso sexual, que tenga lugar en el ámbito laboral, menoscabando las labores y/o la integridad física y mental de la persona afectada, sin distinción del espacio físico donde ocurran. Además, se consideran las conductas que ocurran en actividades que puedan considerarse una extensión del entorno laboral, como eventos sociales, viajes, reuniones o juntas, entre otros. Estas conductas pueden manifestarse de forma física, verbal o a través de comunicaciones electrónicas o digitales.

D. **Manifestaciones de acoso sexual y acoso sexual laboral:** El acoso sexual y el acoso sexual laboral pueden manifestarse como una conducta verbal, no verbal o acción física que se encuentre dentro de la definición de acoso sexual estipulada en la ley colombiana. Los siguientes son ejemplos de manifestaciones de acoso sexual que pueden ocurrir en el ámbito laboral y serán considerados como casos para la intervención de la empresa:

E. **Falta Grave:** Se describe como aquella acción o conducta realizada por un trabajador que va en contra de las normas y reglamentos de la organización de manera significativa y que puede resultar en una sanción disciplinaria que puede llegar a la terminación del contrato laboral.

F. **Trabajo en equipo:** Es una forma de organización y colaboración en la que los miembros del grupo trabajan unidos para lograr un objetivo común. Implica la cooperación, comunicación efectiva, confianza, respeto y la capacidad de cada miembro para desempeñar su rol de manera complementaria hacia la consecución de metas contiguas.

6. **Tipificación y sanciones:**

Es necesario que las manifestaciones indicadas, y cualquier otra conducta relacionada, sean catalogadas de acuerdo con la gravedad del hecho, según el caso, en el Reglamento Interno de Trabajo de Temporizar S.A.S.

Igualmente, se deben estipular las sanciones, acciones correctivas y cualquier medida complementaria, las cuales se imponen en proporción a la gravedad del hecho y con base en la protección de la víctima, independientemente del cargo que ocupe el implicado. Estas medidas sancionatorias pueden ir desde un llamado de atención, hasta la desvinculación, entendida como la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Para la consumación de medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual laboral, la empresa situará diferentes áreas y responsables para evitar sus manifestaciones y secuelas. Estas áreas son:

6.1 Comité de Convivencia Laboral: Este Comité aborda lo relacionado con la convivencia en el ambiente laboral de sus colaboradores, su función principal es ser un órgano conciliador y mediador que integra la prevención y la atención de casos de discriminación, y cualquier forma de maltrato laboral, asegurando el cumplimiento de las normativas legales vigentes y las directrices de esta política.

Este órgano liderará las capacitaciones sobre prevención de acoso para todos los trabajadores. Las decisiones tomadas por el Comité de Convivencia se consideran como recomendaciones para la toma de acciones por parte de la empresa. Por tanto, la responsabilidad de adelantar acciones legales o descargos disciplinario, recae en la colaboración entre el Comité y la Dirección de Talento Humano, legal u otras que puedan ser vinculadas en dicha ejecución. Este comité aunque no conoce de quejas por acoso sexual, si brinda capacitaciones y guía para la prevención

6.2 Talento Humano: Esta área tiene como responsabilidad acompañar a las personas presuntamente afectadas por actos de acoso sexual en todo su proceso interadministrativo y denuncia, si así lo solicitan en observancia de los principios anteriormente señalados.

Talento Humano deberá recibir la queja, con el fin de analizar y definir la procedencia de la aplicación de sanciones disciplinarias, tales como: llamados de atención, suspensiones de contrato, y la procedencia de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando a ello hubiere lugar, garantizando el debido proceso de los involucrados y siguiendo los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno De Trabajo y el área Legal.

Por último, tendrá la obligación de evaluar las recomendaciones sancionatorias y efectuarlas.

A. Confidencialidad de las denuncias: Las denuncias deberán ser tratadas con absoluta confidencialidad y reserva, garantizando los derechos de todas las personas involucradas. En los casos en que un presunto acoso sexual surja en el marco de una relación civil, comercial o contractual, Talento Humano deberá poner en conocimiento al área legal, para que se analice el caso y se precise el procedimiento ajustable, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica que rige la relación entre las partes.
B. La labor del área de Talento Humano deberá estar encaminada a asegurar que la política sea efectiva, justa y que cumpla con los principios de imparcialidad y protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.
C. Queja contra empresas usuarias: En caso de que la queja involucre a una empresa usuaria de la organización, desde el área de Talento Humano se deberá poner en conocimiento al área jurídica y al área de servicio de la empresa, para que sea analizado el caso concreto y las alternativas jurídicas aplicables de conformidad con las disposiciones que rigen la relación contractual entre las partes.

6.3 Seguridad y Salud en el trabajo: Su responsabilidad principal es asegurar que todas las medidas y procedimientos establecidos en la presente política se encuentren ajustada a la ley, así mismo, deberá garantizar que las denuncias sean tratadas con confidencialidad y que se respeten los derechos de todas las personas involucradas en el proceso.

Objetivo: El área de Seguridad y Salud en el trabajo deberá verificar que, las conductas denunciadas no afecten las condiciones laborales y en caso de que ocurra, adoptar medidas para su corrección.

7. Acciones para la prevención:

7.1 Conocimiento de los procedimientos: En cumplimiento de esta política, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos y la normativa laboral, se funda que los trabajadores de la empresa tengan la obligación y responsabilidad de guardar absoluto respeto a la dignidad de las personas, dando un trato amable, respetuoso y cordial a todos con quienes se relacionen en desarrollo de sus actividades laborales.
La empresa, sus comités y las personas con equipos a su cargo velarán porque se conozca y vislumbre el contenido de esta política. Asimismo, deberán promover y participar activamente en la identificación de situaciones de riesgo.

7.2 Capacitación: Se incluirán capacitaciones y campañas de sensibilización como parte de los programas de formación, dirigidos a todo el personal y especialmente a aquellos que tengan equipos a su cargo. Así mismo, se realizarán sesiones sobre equidad de género, diversidad y las manifestaciones de violencias basadas en género y acoso sexual.

La empresa solicitará el acompañamiento de personas expertas en estos temas para garantizar la calidad de la información.

7.3 Comunicación: Se utilizarán los medios disponibles para garantizar el conocimiento de la presente política a todos los colaboradores de la empresa. Se realizarán comunicaciones internas y campañas de sensibilización constantes en las que se establezcan las políticas para la prevención y eliminación del acoso sexual. El área de Talento Humano establecerá un cronograma con actividades que permitan la prevención del acoso sexual. Asimismo, definirán los medios de comunicación interna para socializar la política a los trabajadores que permita su conocimiento y entendimiento.

7.4 Rendición de cuentas: Atendiendo al principio de transparencia, la empresa se compromete a elaborar un informe anual con las estadísticas de los casos de acoso sexual denunciados, las decisiones tomadas para la protección de las víctimas y la erradicación de estas conductas, respetando en todo momento la confidencialidad del caso y protegiendo la privacidad de las personas involucradas. Este informe lo realizará la Dirección de Talento Humano para ser remitido al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.

8. Acciones para la atención y sanción.

Las quejas serán atendidas por la Dirección de Talento Humano debido a la naturaleza traumática de estos casos, allí se integrarán consideraciones positivas para garantizar los derechos de las personas víctimas y ser consistentes con los principios dispuestos en este protocolo, así:

8.1 Recepción de la queja: La víctima podrá presentar su queja a la Dirección de Talento Humano en el correo electrónico: g.humana@hcgroup.com.co. Este será el canal oficial y confidencial de comunicación para que cualquier persona que se sienta sujeta de un acto de o de acoso sexual pueda realizar su reporte. Quienes busquen realizar una queja anónima, podrán realizarla a través del correo antes indicado.

Asimismo, se pueden realizar quejas directamente en la Dirección de Talento Humano, de manera verbal o escrita. Desde el área se deberá actuar bajo estricto seguimiento del procedimiento, se recibirá la queja, se gestionará y dará trámite directamente con el quejoso, asegurando un espacio seguro para que las personas afectadas expresen su situación. Esta denuncia será tratada con sensatez, confidencialidad, imparcialidad, diligencia, desde una perspectiva de género y equidad. Se dará trámite al caso en un plazo no mayor a ocho (08) días hábiles.

Cualquier persona que presencie o tenga conocimiento de una conducta de acoso sexual, incluso si no es la víctima directa, podrá realizar un reporte y se aplicarán los mismos principios. Sin embargo, las quejas sólo podrán proceder cuando la persona afectada, en este caso la víctima, acuerde la presentación de la queja de forma explícita.

Las víctimas de acoso sexual tienen el pleno derecho de presentar una denuncia ante las autoridades legales competentes. La empresa informará a la víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, Ministerio de Trabajo o la autoridad competente, cuando haya indicios de conductas delictivas, aclarando que la organización no puede efectuar a discrecionalidad denuncias toda vez que se demanda la autorización de la presunta víctima.

En caso de que la persona decida hacerlo, y atendiendo al principio de corresponsabilidad, la empresa colaborará plenamente con las autoridades en todas las medidas necesarias para investigar y sancionar este tipo de conductas. Además, se brindará a la víctima todas las condiciones de beneficios y flexibilidad que sean necesarias para que atienda las diligencias legales, judiciales, médicas, psicológicas o de cualquier otra índole.

Aunado a lo anterior, podrán contar con el beneficio de apoyo emocional, psicológico brindado por la empresa.

PARÁGRAFO 1. Cuando el presunto acosador sea un directivo, tales como gerente, presidente o en todo caso, que sea un superior jerárquico de la empresa, la queja deberá presentarse en el Ministerio de Trabajo, si así lo autoriza el trabajador.

PARÁGRAFO 2. En los casos donde el presunto acosador, no esté vinculado por la compañía si no po una empresa usuaria, se derivará la queja al cliente de forma escrita, como quiera que la presunta víctima y acosador comparten el mismo entorno y usualmente hay subordinación delegada, materializando las pautas establecidas en la Política de Acoso Sexual: 1. Área encargada de recibir quejas de este tipo 2. Líneas de atención 3. Tratamiento efectivo 4. Investigación 5. Pruebas idóneas 6. Manejo psicosocial y laboral 7. Notificación a empresa usuaria si el presunto acosador se encuentra allí 8. Garantía de no repetición en el entorno laboral 9. Cuidado de su privacidad y no revictimización y 10. Plan de mejora.

8.2 Inhabilidades y Recusaciones: El área de Talento Humano podrá manifestar sentirse inhabilitada de conocer y decidir sobre casos en los que exista un conflicto de interés, como cuando se involucre a un familiar, amigo cercano o compañero/a de trabajo del mismo departamento o área. Asimismo, deberán inhabilitarse si han sido testigos o parte involucrada en el caso. En caso de duda sobre la existencia de un conflicto de interés, el miembro deberá informar a la Gerencia, excluyéndose de la deliberación y decisión sobre su inhabilitación, y allí se decidirá el proceder.

8.3 Manejo de la Información y Confidencialidad: Toda la información relacionada con los casos de acoso laboral será tratada con estricta confidencialidad por parte de la Dirección de Talento Humano. Las reuniones se llevarán a cabo en un sitio de trabajo, que garantice la privacidad de las pláticas, prohibiéndose la circulación de información confidencial, salvo en los casos en que la ley lo exija o cuando sea necesario para proteger los derechos de las partes involucradas. La violación de la confidencialidad será considerada una falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

8.4 Análisis de los hechos: La Dirección de Talento Humano llevará a cabo un estudio de los hechos expuestos en la queja, examinando detalladamente la información proporcionada, identificando a las partes involucradas y compilando cualquier evidencia notable para una evaluación objetiva de la situación. Las pruebas y evidencias para considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Testimonios verbales o escritos.
- Dictámenes médicos.
- Conversaciones registradas en medios digitales.
- Grabaciones de audio.

Cualquier otra que compruebe conductas estimadas como acoso sexual laboral dentro de este protocolo o en las leyes aplicables. Es importante destacar que no será puntual que existan evidencias materiales de las conductas de y acoso sexual para activar los procedimientos ante estos casos, sino que son un complemento para el proceso investigativo y disciplinario.

8.5 Descripción de los hechos por parte de la víctima: La víctima podrá exponer los hechos que ha experimentado ante la Dirección de Talento Humano, el cual garantizará un ambiente de escucha. La declaración será estimada de manera prioritaria, tomando en cuenta la naturaleza traumática del suceso.

8.6 Verificación de evidencias y pruebas: La Dirección de Talento Humano solicitará a las personas implicadas en la queja que suministren su versión de los hechos, permitiendo así obtener una perspectiva completa del contexto.
Se garantizará la reserva y se tomarán medidas para evitar represalias contra cualquier persona involucrada. Adicionalmente, se proporcionará seguimiento a la persona que haya presentado la queja de acoso sexual, así como a la persona sujeta del mismo.

En caso de que la persona involucrada en la queja sea un tercero externo a la empresa, se le informará sobre el proceso y se le invitará a colaborar en la investigación, respetando siempre su derecho a la confidencialidad y a no ser objeto de represalias. Todas las pruebas y evidencias

recopiladas serán registradas y almacenadas, garantizando su integridad y disponibilidad para futuras consultas.

Es importante aclarar que los conceptos emitidos por el área en cuanto a los casos se constituyen recomendación para las sanciones disciplinarias a las que haya lugar dentro de la empresa de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y reporte ante las autoridades locales, no corresponden a una decisión jurisdiccional sobre si la conducta se constituye o no como acoso sexual, pues esta es competencia de las autoridades judiciales.

8.7 **Graduación de gravedad y sanción:** La graduación de la gravedad de las conductas de acoso sexual y la determinación de las sanciones correspondientes se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, teniendo en cuenta la naturaleza, modalidad, gravedad y reiteración de la conducta, así como las condiciones de la víctima y del entorno laboral.

El área de Talento Humano precisará la procedencia de la apertura del proceso disciplinario, y si dicha conducta es considerada como falta grave. Adicionalmente, proporcionará los mecanismos para garantizar el amparo de los derechos de la víctima.

En trabajo en equipo con la Gerencia de la empresa, podrán poner la situación en conocimiento de las autoridades competentes, para que se surtan los procedimientos legales que correspondan y se dé el acompañamiento necesario a la víctima: médico, jurídico, psicológico, y se direccione para atención psicológica o médica con la EPS y la ARL.

8.8 **Sanción y plan de acción**: De acuerdo con el Reglamento de Trabajo, si las autoridades legales competentes consideran que se constituyó un caso de acoso sexual, la conducta denunciada será considerada como una falta grave y se dará por terminado el contrato de trabajo con justa causa del acosador. En el Reglamento Interno de Trabajo se encuentra establecido como prohibición el acoso sexual en el Artículo 87, numeral 110, así como falta grave según el artículo 90, numeral 43.

Parágrafo: El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica será considerado como una falta grave.

9. Medidas de protección para las víctimas.

La empresa se compromete a efectuar medidas de protección inmediatas y efectivas para amparar la integridad y el bienestar de la persona que presenta una queja o denuncia por acoso sexual.

Estas medidas buscan garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso, así como prevenir la revictimización, estableciéndose de acuerdo con el caso y a las necesidades suscitadas.

Medidas de Protección:

A. **Ruta de Atención Inmediata:** Se activará de inmediato la ruta de atención establecida para la protección de los derechos de la víctima, brindando apoyo psicológico, legal y social, así como

orientación y sugerencia jurídica para que conozca sus derechos y pueda tomar decisiones informadas sobre el proceso de denuncia y las acciones legales aprovechables.

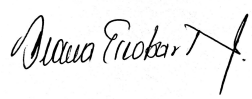
B. **Vigilancia y Acompañamiento:** Se asignarán medidas de vigilancia o acompañamiento a la víctima si se considera necesario para garantizar su protección.
C. **Rotación o Cambio de Lugar:** Se podrá rotar, apartar o cambiar de lugar al presunto agresor o a la víctima, siempre que esta última lo solicite, para evitar el contacto entre las partes y garantizar un ambiente laboral seguro.
D. **Medidas**: La empresa efectuará cualquier otra medida que se considere necesaria para garantizar los derechos de la víctima, su bienestar emocional y la no repetición de los hechos.
E. **Principios Fundamentales:** Es importante destacar que ninguna de las medidas de protección implementadas podrá desmejorar la situación laboral de la víctima.

10. Adopción y divulgación.

La empresa Temporizar S.A.S, adopta esta política como responsabilidad propia en la prevención y tratamiento del acoso sexual mediante la protección de los derechos humanos del personal en el ámbito laboral, es compromiso comunicar de manera clara y pública a todos los trabajadores de la empresa, por medio de los canales de comunicación interna y externa, para que estén informados sobre su existencia y contenido.

11. Vigencia.

La presente política comenzará a regir a partir de su suscripción y divulgación.



Firmado digitalmente por 67c79c26-3676-492f-881f-0bf56d163717
Fecha: 2025.05.12 18:18:43 -05'00'

DIANA ESCOBAR NIVIA
GERENTE GENERAL
TEMPORIZAR SERVICIOS TEMPORALES S.A.S