

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA en cumplimiento de la legislación colombiana, bajo los lineamientos normativos de la 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”*, en la que se busca garantizar los derechos a la igualdad, no discriminación y una vida libre de cualquier tipo de violencia; y, teniendo presente que la compañía siempre ha velado por el mantenimiento de un ambiente sano, que garantice la salud y seguridad de sus trabajadores, se permite promulgar la presente Política interna, que tendrá la finalidad de prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual en el contexto laboral.

1. Alcance

La presente política se podrá aplicar a todas las personas que prestan sus servicios en **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA**, indistintamente de su nivel jerárquico y su tipo de vinculación, es decir, se incluye además de los trabajadores, a agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que interactúan en el contexto laboral. Sobre ello, la ley estipula que el entorno laboral es aquel donde se desarrolla la relación contractual o se cancela la remuneración, incluyendo los espacios de descanso, sanitarios o de vestir y los desplazamientos, trayectos entre el trabajo y el domicilio, viajes, eventos o actividades sociales de trabajo; así como también, aquellos relacionados con las comunicaciones laborales, al igual que los sitios y alojamientos proporcionados por el empleador.

2. Justificación:

VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA consciente tanto del riesgo a la integridad que conllevan las conductas de acoso sexual, como de la importancia de adoptar medidas que garanticen los derechos de quienes han sufrido este tipo de violencia, adopta estos mecanismos para el buen desarrollo de las actividades laborales y la sana convivencia entre quienes forman parte del contexto laboral de la compañía.

Asimismo, en su calidad de empleador **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA** profiere la presente política interna, en observancia de la nueva Ley 2365 de 2024, cumpliendo a cabalidad con las obligaciones que la misma le adjudica.

3. Definiciones en el marco de la Ley 2365 de 2024:

- 1) Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se ocasiona en medio de una relación de poder vertical u horizontal, que se encuentra mediado por la edad, el sexo, el género, orientación e

identidad sexual, la posición laboral, social o económica y que se ocasiona una o varias veces en contra de otra en el contexto laboral.

- 2) Contexto laboral: Hace referencia a las interacciones en los entornos mencionados en el alcance de esta política, independientemente del tipo de vinculación que tengan las personas que prestan el servicio.

4. Vinculación:

Atendiendo a los lineamientos normativos, todas las empresas tienen el deber de adoptar dentro de sus disposiciones internas rutas de atención contra el acoso sexual, pues serán sometidas a inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo. De igual manera, quienes prestan sus servicios a dichas compañías, tiene la obligación de respetar y acatar las órdenes impartidas por el empleador o quien haga sus veces, siendo la presente política vinculante para todos aquellos que forman parte del contexto laboral de la entidad. Más aún, cuando el presente documento forma parte del Reglamento interno de trabajo, los contratos laborales suscritos, protocolos, entre otros.

5. Requisitos para ser objeto de protección:

En principio, la ley es aplicable a todas aquellas personas víctimas de acoso sexual que formen parte e interactúen en el contexto laboral, de conformidad con el inciso segundo del artículo 7° de la Ley 2365 de 2024, independientemente de su calidad de trabajadores, contratistas, agentes, pasantes, practicantes, entre otros.

6. Obligaciones del empleador o quien haga sus veces:

Dentro de su función de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral y a la luz del artículo 11 de la Ley aludida, el empleador o quien haga sus veces, tiene las siguientes obligaciones:

- 1) Crear una política interna de prevención, reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual.
- 2) Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.
- 3) Implementar garantías de protección para evitar un daño irremediable.
- 4) Informar a la víctima que puede acudir a la Fiscalía General de la Nación.
- 5) Remitir la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 6) Abstenerse de realizar actos de censura que impidan a la víctima visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de actos de revictimización.
- 7) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, dentro de los últimos diez (10) días del semestre. La publicación debe ser anonimizada para cuidar la intimidad, confidencialidad y debido proceso.

7. Prohibiciones Generales para el empleador o quien haga sus veces:

En concordancia con las obligaciones del empleador que fueron mencionadas previamente, los artículos 5, 6, 10 y 15 de la Ley 2365 de 2024 consagran prohibiciones para éste, por lo que se encuentra prohibido:

- 1) Omitir arbitrariamente las medidas de prevención estipuladas en la presente política interna, encaminadas a evitar las conductas de acoso sexual entre quienes forman parte del contexto laboral.
- 2) Invalidar, menospreciar o evadir el trámite de la queja o denuncia interpuesta por la víctima o el tercero que conozca los hechos que configuran acoso sexual.
- 3) Vulnerar los derechos de la víctima a la verdad, trato digno, intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral, acceso a la justicia, reparación, no repetición, no revictimización, protección contra retaliaciones y no confrontación con el agresor.
- 4) Vulnerar los derechos del presunto agresor a la presunción de inocencia, debido proceso, imparcialidad, información y a conocer los hechos en su contra.
- 5) Desconocer cualquiera de las garantías y medidas de protección de la víctima de acoso sexual y terceros involucrados, ya sea por acción u omisión.
- 6) En caso de hallarse culpable, no sancionar al responsable de la conducta de acoso sexual.

8. Sobre los mecanismos de protección para las víctimas

A lo largo de la Ley 2365 de 2024 se pactan medidas que tienen como propósito brindar bienestar y proteger la integridad de la persona que denuncia o pone en conocimiento los hechos de acoso sexual. Así, los artículos 11, 13 y 14 de esta legislación determinan las siguientes acciones:

- 1) Estabilidad laboral para la persona que denuncie o ponga en conocimiento de los hechos de acoso sexual al empleador, lo cual la protege de la terminación unilateral del contrato, por un periodo de seis (6) meses contados desde la fecha en que se interpuso la queja, so pena de multa. Una vez finaliza este término, si se efectúa el despido será un deber del empleador desvirtuar la presunción del despido con motivo de la queja de acoso sexual.
- 2) Cuando el presunto acosador es el superior jerárquico de la víctima, la queja debe presentarse ante la Inspección de trabajo para compulsar copias a la autoridad competente.
- 3) El trato que recibirán estará libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- 4) Recibir atención emocional y psicológica por parte de las respectivas ARL.
- 5) Pedir traslado del área de trabajo.
- 6) Si hay riesgo para la víctima, podrá solicitar prestar el servicio bajo cualquiera de las modalidades del teletrabajo.
- 7) Evitar labores que impliquen interacción con el presunto acosador.
- 8) La víctima podrá terminar la relación contractual sin ser sancionada por concepto de preaviso.

9) Se mantendrá la confidencialidad y se respetará su derecho a la no confrontación.

Algunos de estos mecanismos de cuidado son igualmente aplicables para testigos o terceros que conozcan de los hechos, quienes se verán beneficiados específicamente de los numerales 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, mencionados en precedencia. Igualmente, será amparado bajo estabilidad laboral cuando rinda testimonio ante autoridad administrativa o judicial, dentro del trámite de la queja o denuncia.

9. Prevención del acoso sexual:

Para alcanzar el propósito de esta política, la empresa contará con sistemas que permitan promover, divulgar y asegurar el cumplimiento de la política. Por una parte, garantizará que todas las personas que presten sus servicios en **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA**, independientemente del vínculo legal que tengan, conozcan el contenido y regulación de la Ley 2365 de 2024, así como también quedan plenamente informados de las nuevas disposiciones adoptadas por la compañía como el tema.

Este objetivo será satisfecho mediante campañas informativas y capacitaciones en modalidad presencial y virtual a cargo del empleador.

Por otra parte, se estipulará un trámite previamente definido para las quejas, que culminará en sanciones disciplinarias, laborales e incluso penales para quien sea señalado como agresor.

10. Trámite de las quejas y sanciones

Elevación de la queja

VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA dispuso como canal de comunicación y recepción de quejas de acoso sexual el correo electrónico de la Gerencia Administrativa, es decir: mximenavaldes@valdesabogados.co, en el que también se recibirán las pruebas correspondientes.

Apertura de proceso

Una vez recibida la queja, **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA** procederá a investigar la conducta analizando los hechos y los medios de prueba aportados, sin perjuicio de que pueda solicitar pruebas de oficio. Hecho lo anterior, emitirá una comunicación en la que se declarará el inicio del trámite de que habla esta política, así como del proceso disciplinario de carácter laboral.

Defensa del presunto sujeto activo de la conducta

Quien se encuentra en curso del proceso acá descrito, como sujeto activo de la conducta, tendrá la posibilidad de ejercer su derecho de contradicción y defensa, aportando las pruebas que estime pertinentes, así como su versión sobre la conducta investigada, dentro de los términos que estipule **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA**.

Una vez recibido el material aportado por las partes, **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA**, procederá a analizar la globalidad de los hechos y las pruebas practicadas en el proceso, con el fin de emitir una decisión definitiva sobre la queja, en la que incluirá medidas para el restablecimiento de derechos de la víctima, si hay lugar a ellas.

Sanciones para el sujeto activo

Si el producto de la investigación interna disciplinaria es en favor de la víctima, los hechos se calificarán como **falta grave** para el sujeto activo, y en consecuencia la empresa podrá adoptar las medidas conducentes a corregir la situación y dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley, según sea el caso.

11. Garantías de no repetición

A partir de la primera queja o denuncia de acoso sexual de la cual tenga conocimiento **VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA**, se emprenderá una campaña de acción colectiva en el marco del acoso sexual como una modalidad de acoso laboral.

Dicha campaña hará énfasis en el concepto de acoso sexual en el contexto laboral y enseñará a todos quienes interactúen en este entorno, las conductas catalogadas como acoso sexual y las sanciones que las mismas dan a lugar. Esto, con el fin de crear un ambiente de trabajo sano y basado en el principio de igualdad entre todas las personas y de una vida libre de violencias.



MARÍA XIMENA VALDÉS LUNA

Gerente Administrativa – Socia Principal.

VALDÉS ABOGADOS - ASLABOR LTDA