



## **POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

### **1. OBJETIVO**

La presente política tiene por objeto definir los lineamientos y parámetros para prevenir, atender, corregir y sancionar las posibles formas y conductas constitutivas de acoso sexual laboral al interior de la compañía, de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

Con la adopción del presente política **VIASERVIN LTDA.**, avanza en la prevención y atención del acoso sexual, para lo cual, garantizará la divulgación de los mecanismos, procedimientos y medidas de cuidado inmediato o contención, atención psicosocial y atención jurídica; por lo tanto VIASERVIN LTDA., se compromete a adoptar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias correspondientes, cuando se presente un caso de acoso sexual de conformidad con la legislación vigente sobre la materia, tendiente ello a proteger a los trabajadores y trabajadoras afectadas cuando se compruebe la ejecución de tales conductas.

### **2. ALCANCE:**

Teniendo en cuenta los factores de seguridad y protección en el trabajo, así como los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, la presente política está dirigida a todo el personal con contratación directa, personal en misión, estudiantes que se vinculan a través de una relación de aprendizaje, y contratistas de **VIASERVIN LTDA.**, así como también las demás personas que participen en el contexto laboral, a partir de su divulgación.

La presente política interna de prevención de acoso sexual hará parte integral del Reglamento Interno del Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de VIASERVIN Ltda.

### **3. DEFINICIONES:**

**3.1 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). (Artículo 2º Ley 2365 de 2024.)

**3.2 Hostigamiento sexual:** incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.



- 3.3 Carga emocional y psicológica:** exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el individuo en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- 3.4 Conducta de connotación o naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- 3.5 Conducta de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.
- 3.6 Contexto laboral:** Conjunto de circunstancias y elementos que rodean y determinan las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas naturales, independientemente de la naturaleza de su vinculación con la compañía y que hagan parte de las dinámicas en la empresa, en los términos establecidos en el artículo 7 de la ley 2365 de 2024.
- 3.7 Contratista:** Persona natural o jurídica que se vincula con la empresa, mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales, cuya obligación es cumplir y ejecutar el objeto de éste en beneficio de aquella, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica, administrativa y directiva.
- 3.8 Colaborador:** Trabajadores directos de la compañía, trabajadores de las contratistas personas naturales o jurídicas, empleados en misión, aprendices, pasantes y agentes que participen en el contexto laboral.
- 3.9 Empleador:** persona jurídica o natural, sujeto de derechos y obligaciones, con la cual el trabajador celebra el contrato de trabajo o por cuenta de quien se realiza el trabajo, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, de acuerdo con lo señalado en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3.10 Pasante:** Estudiante universitario que desarrolla dentro de la empresa actividades que son parte de la función de extensión universitaria, las cuales son prerequisite para la obtención de un título universitario, como programas o pasantías, a través de convenios suscritos entre las instituciones de educación superior.
- 3.11 Prevención del acoso y discriminación:** Consiste en prevenir cualquier acto o comportamiento que afecte la integridad de las personas que laboran en Viaservin Ltda.



- 3.12 Discriminación contra la mujer:** Denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o identidad de género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Ley 51 de 1981).
- 3.13 Vulnerabilidad:** Un estado que va más allá de una debilidad manifiesta y que se centra en causas externas que le impiden a un individuo desarrollar con libertad y autonomía su proyecto de vida. (PNUD, 2009).
- 3.14 Víctima:** Para los fines de esta política, se denominará víctima a una persona solo por el hecho de sentirse víctima, esto es, a la persona que presente la queja y active los mecanismos aquí señalados, independientemente de si se ha comprobado o no objetivamente dicha condición. En ese sentido, para establecer si efectivamente existieron conductas constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral, será necesario agotar el procedimiento detallado en la presente política, no obstante, la veracidad de las alegaciones y la identificación de conductas de acoso sexual deberán ser determinadas a través de la evaluación y el análisis previstos en este documento.

## **4. RESPONSABILIDADES**

### **4.1. Gestión Humana: Direccion de Talento Humano:**

- Velar por la publicación, divulgación y entendimiento de esta política, así como los lineamientos que determine la ARL en pro de proteger a los colaboradores, que implique la prestación personal de los servicios de esta persona a favor de Viaservin Ltda.
- Garantizar la creación de programas, protocolos e instructivos de forma clara y entendible con información de prevención y rutas de atención de acoso sexual dentro de la empresa.
- Recibir y tramitar las solicitudes de remisión de la queja de acoso sexual laboral a las autoridades competentes (Fiscalía General de la Nación y/o Ministerio del Trabajo), a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
- Resolver las solicitudes de traslado o trabajo virtual en el marco de una denuncia de acoso sexual, de conformidad con lo indicado en el punto 13 de la presente política.
- Adelantar los procesos disciplinarios que correspondan, cuando se encuentre por parte del Comité de Convivencia Laboral y por instrucciones expresas de su representante legal o departamento y/o persona que este designe, que un empleado ha estado incurriendo en hechos que configuren conductas de acoso sexual laboral de acuerdo con la ley.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y



debido proceso de las partes. 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, una vez el Gobierno Nacional haya incorporado a dicho sistema, el apartado correspondiente a las quejas de acoso sexual en el contexto laboral, que se indica en el artículo 22 de la Ley 2365 de 2024.

- Implementar las garantías de protección inmediata, de conformidad con lo establecido en el numeral 8 de la presente política, para evitar un daño irremediable a la víctima, dentro de su ámbito de competencia.

#### **4.2. Comité de Convivencia Laboral**

- 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.
- Realizar el seguimiento a las reclamaciones de los trabajadores respetando el derecho a la intimidad, la confidencialidad, la no confrontación y la no revictimización.
- Redactar un informe con los indicadores del número de quejas tramitadas y remitirlo al área de Gestión Humana con el fin de que sean remitidas por dicha área al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
- Dar traslado a la Dirección de Talento Humano de la solicitud de remisión de la queja de acoso sexual laboral a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Informar a la víctima sobre su posibilidad de recibir apoyo emocional y psicológico de la ARL.
- Dar traslado al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las solicitudes de apoyo emocional y psicológico ante la ARL, realizadas por las víctimas.
- Dar traslado a la Dirección del Talento Humano, sobre las solicitudes de trabajo virtual y traslado de área de trabajo, para lo de su competencia.
- 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.
- Programar y adelantar, en conjunto con la ARL, actividades de prevención y entendimiento, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la ley 2354 de 2024, a fin de generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, empresarial, el buen ambiente en la Empresa, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo y procure un espacio seguro y con enfoque de género.

#### **4.3. Área de Compras**

- El área de compras deberá verificar que las empresas contratistas cumplan con las obligaciones señaladas en la Ley 2365 de 2024, particularmente respecto a la expedición de una política de prevención del acoso sexual en el entorno laboral.



Para ello, deberá solicitar a los contratistas durante el proceso de contratación, una constancia o certificación de que cuenta con una política de prevención de acoso sexual debidamente socializada y publicada.

- La persona de compras asignada como administrador del contrato para cada contratista o proveedor, deberá dar traslado a este, sobre las quejas de acoso sexual laboral en las que estén involucrados colaboradores a su cargo, para que activen las rutas y protocolos de atención correspondientes en sus procedimientos, hasta su debido cierre.
- Así mismo, deberá realizar el seguimiento correspondiente al contratista, para verificar la implementación de sus procedimientos y rutas, garantizando la confidencialidad de la información.

#### **4.4. Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Contactar a la ARL y coordinar con esta los servicios de apoyo psicológico y emocional disponibles para asegurar la prestación oportuna de asistencia en el marco de quejas de acoso sexual.
- Asegurar la disponibilidad y accesibilidad de los recursos psicológicos y emocionales necesarios para la víctima.
- Proporcionar información clara a la víctima sobre los servicios disponibles, los pasos a seguir y los tiempos estimados para recibir el apoyo requerido.
- Realizar un seguimiento continuo del proceso para asegurar que la víctima reciba el apoyo necesario en el tiempo adecuado.
- Mantener la confidencialidad de la información relacionada con la víctima y el proceso de apoyo para proteger su privacidad y bienestar.
- Integrar las medidas correctivas y preventivas de las conductas de acoso sexual laboral dispuestas en la presente política con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y el programa de riesgo psicosocial.

### **5. PRINCIPIOS**

Además de los principios corporativos, la Compañía establece los siguientes principios para orientar las actuaciones en el marco de esta política, y en concordancia con lo establecido en la Ley 2365 de 2024:

- a.** Pro-persona: Principio que exige interpretar y aplicar las normas de manera que se garantice la mayor protección y respeto a los derechos fundamentales de las personas.
- b.** Pro-víctima: Principio que busca garantizar los derechos de las víctimas y asegurarles protección, reparación y justicia.
- c.** Igualdad: Principio que asegura que todas las personas tienen el mismo derecho a recibir trato justo y equitativo sin discriminación por motivos de raza, género, religión, etc.



- d.** Justicia restaurativa: Enfoque que se centra en reparar el daño causado, a través de la participación activa de las víctimas, agresores y la comunidad.
- e.** Debido proceso: conjunto de garantías fundamentales que se debe aplicar en todo procedimiento –administrativo o judicial– que se adelante en contra de cualquier persona.
- f.** Imparcialidad: Principio que requiere que las decisiones administrativas o judiciales se tomen sin prejuicios ni favoritismos, basándose únicamente en los hechos, las pruebas y la ley.
- g.** Celeridad: Principio que busca que los procesos se resuelvan en un tiempo razonable para evitar dilaciones indebidas y asegurar la pronta administración de justicia.
- h.** Confidencialidad: Principio que garantiza que la información relacionada con un proceso se maneje de manera reservada para proteger la privacidad de las partes involucradas.
- i.** Prevención: Estrategias y medidas destinadas a evitar la comisión y la ocurrencia de situaciones que puedan causar daño o poner en riesgo los derechos de las personas.
- j.** Equidad de género: Principio que busca asegurar igualdad de oportunidades y trato justo para todas las personas, independientemente de su género, promoviendo la eliminación de la discriminación de género.
- k.** Libertad: Derecho fundamental que permite a las personas actuar y expresarse sin coacción indebida, siempre que sus acciones no infrinjan los derechos de otros.
- l.** Dignidad: Valor inherente de todas las personas que debe ser respetado y protegido, garantizando que se les trate con respeto y consideración en todas las circunstancias.

## **6. ENFOQUES**

VIASERVIN Ltda., estructurará las acciones afirmativas de promoción al derecho a una vida libre de violencias, su prevención, atención, protección y acceso a la justicia, así como la gestión del conocimiento para la toma de decisiones, para lo cual aplicará los siguientes enfoques:

- a. De Género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.
- b. De Derechos Humanos:** Se fundamenta en la noción de ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones



de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, religiosa, estatus migratorio o procedencia geográfica.

- c. Interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.
- d. Diferencial:** Se concibe como un método de análisis y actuación, que reconoce las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto -individual o colectivo-.
- e. Curso de Vida:** Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior.

## **7. DERECHOS**

**7.1. 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.

**7.2 Derechos 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.

## **8. 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. Interponer queja de acoso sexual ante autoridad competente y/o ante la dependencia que se disponga por parte de la compañía, con el objetivo de que esta sea debidamente atendida y tramitada oportunamente.



Nit. 890.111.175-6

- c. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- d. Pedir traslado del área de trabajo.
- e. Pedir permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima o evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte de la víctima, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso, según aplique.
- g. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los literales d) y e) deberán ser adoptadas por la compañía, a solicitud de la víctima, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 13 del presente documentos.

La medida indicada en el literal f), deberá ser atendida por la compañía en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

### **9. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE COMO ACOSO SEXUAL LABORAL:**

Se puede considerar que existe acoso sexual laboral cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios o herramientas físicas y/o virtuales en la Compañía, sin que el siguiente listado sea taxativo o limitado:

- a. Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de alguna persona, comentarios morbosos en espacios físicos y virtuales de Viaservin Ltda..
- b. Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- c. Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- d. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- e. Comunicaciones, en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; por ejemplo, pero sin limitarse a conversaciones en reuniones y espacios laborales, llamadas, mensajes de correo electrónico, mensajería instantánea en redes sociales, medios corporativos, para solicitar información de tipo personal con connotación sexual no consentida, fuera y/o dentro del horario de trabajo y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- f. Exhibición sin consentimiento de material sexual: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- g. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- h. Comportamientos relacionados con exposición de imágenes sexuales utilizando equipos de la compañía y/o personales, cuando la situación se presenten el ámbito laboral.
- i. Además, cualquier comportamiento de connotación sexual que genere incomodidad, dentro del sujeto pasivo de la conducta.



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.

#### **10. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS:**

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, Viaservin Ltda., implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Asimismo, como mecanismo de prevención de las posibles formas acoso sexual Viaservin Ltda., fomentará un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus Colaboradores, especialmente a través de:

- a. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, se implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
- b. Realización de actividades de sensibilización sobre acoso sexual y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los Colaboradores, sin importar el tipo de vinculación, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- c. Realización actividades de capacitación dirigidas a los Colaboradores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar y atender en situaciones de acoso sexual.
- d. Realizar seguimiento y vigilancia periódica sobre los casos que se presenten en la compañía de acoso sexual, garantizando la confidencialidad de la información.
- e. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones



sociales positivas entre los Colaboradores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

- f. Poner de presente a todos los colaboradores de Viaservin Ltda., el procedimiento para formular la queja a través de la cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y el respeto por el Colaborador.
- g. Divulgación de normatividad general e interna sobre el Acoso Sexual en el entorno laboral.
- h. Actividades de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales.
- i. Realización del diagnóstico del clima organizacional.
- j. Socialización de la presente política interna de acoso sexual a todos los colaboradores de Viaservin Ltda.
- k. La compañía acatará la normativa nacional vigente, relativas al acoso sexual. Por lo que, la compañía se rige en materia de acoso sexual por las siguientes normas:
  - Ley 2365 de 2024.
  - Ley 1257 de 2008.
  - Decreto 1710 de 2020.
  - Circular 0026 del 8 de marzo de 2023, del Ministerio de Trabajo.
  - Ley 1010 de 2006.

De igual manera, Viaservin Ltda., se compromete a acatar las siguientes acciones y buenas prácticas en pro de dar cumplimiento a esta política:

(i) La presente política será difundida a toda la compañía y estará a disposición en los repositorios de políticas o normas internas de Viaservin Ltda.

(ii) Se realizará la elaboración de campañas de información y sensibilización de la política, a través de cursos de formación o jornadas informativas.

(ii) Se propenderá por ofrecer una amplia difusión y comunicación de la Ley 2365 de 2024.

Esta política va en línea con nuestro propósito empresarial y con las políticas internas de Viaservin Ltda., por lo tanto, el mismo pone de presente que en Viaservin Ltda, se rechaza cualquier forma de acoso sexual.

## **11. INTERPOSICIÓN DE QUEJAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL**

El Colaborador deberá interponer la queja por escrito y ante el canal dispuesto por el Comité de Convivencia Laboral, esto es, [comiteconvivencialaboral@viaservin.com](mailto:comiteconvivencialaboral@viaservin.com) indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, y, adjuntando los soportes con los que se cuente.



La víctima tiene derecho a interponer la respectiva denuncia ante la Fiscalía general de la Nación. A petición de la víctima, Viaservin Ltda, deberá remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, respetando su derecho a la intimidad.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, se dará traslado a la inspección de trabajo, previa autorización de la víctima, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente en cumplimiento de lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

## **12. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL:**

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual laboral, una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, este deberá seguir el siguiente procedimiento interno:

- 12.1.** La denuncia o queja, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante el canal dispuesto por el Comité de Convivencia Laboral, esto es, [comiteconvivencialaboral@viaservin.com](mailto:comiteconvivencialaboral@viaservin.com)
- 12.2.** El denunciante deberá acreditar el hecho, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos, con los soportes documentales con los que cuente, o haciendo uso de testigos.
- 12.3.** Recibida la denuncia, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar a la víctima, la facultad que tiene de acudir a la Fiscalía General de la Nación. De ser esta su voluntad, deberá dársele traslado a la Dirección de Talento Humano, para el trámite de la solicitud.
- 12.4.** Así mismo, deberá informarle su derecho de recibir apoyo emocional y psicológico por parte de la ARL. En caso de que la víctima manifieste la intención de ejercer su derecho, el Comité de Convivencia Laboral deberá dar traslado al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que active la ruta correspondiente y garantice a la víctima acceder a dicho acompañamiento.
- 12.5.** El Comité de Convivencia investigará la denuncia y, si encontrare mérito, llamará a la persona acusada, e igualmente oír al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que amplíen su versión de los hechos. Así mismo, se definirá, dependiendo de las circunstancias fácticas y jurídicas de la denuncia, la pertinencia de generar un espacio de acuerdo entre las partes, respetando siempre el derecho a la no confrontación y no revictimización.
- 12.6.** En el evento en que la víctima solicite ante el Comité, las garantías de protección definidas en el literal c) del numeral 8° de la presente política, deberá dársele traslado a la Dirección de Talento Humano para lo de su competencia, en línea con lo establecido en aquél numeral, así como también lo definido en el numeral 13° de este documento.
- 12.7.** Si las partes llegan a un acuerdo, se redactará un acta que deberá ser firmada tanto por ellas como por los miembros del comité de convivencia laboral.



- 12.8.** De no llegarse a acuerdos o compromisos entre las partes por cualquier causa, el comité deberá proponer las medidas que considera necesarias para efectos de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos de acoso sexual, si los hubiere.
- 12.9.** De lo ocurrido en el trámite de atención de la queja de acoso sexual, se elaborará un informe, respecto del cual se dará traslado al representante legal o al área delegada por este, por ejemplo pero sin limitarse a: la Dirección de Talento Humano o la Gerencia, para que decida la procedencia y necesidad de iniciar un proceso disciplinario y/o decida si procede alguna de las sanciones indicadas en el punto 14 de la presente política.
- 12.10.** El Comité de Convivencia Laboral deberá realizar seguimiento de los compromisos adquiridos en caso de que se llegaren a hacerse.
- 12.11.** En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en esta política no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales pertinentes.

**PARÁGRAFO 1:** El procedimiento anteriormente expuesto solo se aplicará en aquellos casos en los que el Comité de Convivencia Laboral reciba una denuncia o queja por acoso sexual, lo que no obsta para que, en cada caso concreto, se verifique si es procedente o no llevar a cabo el procedimiento interno conciliatorio, con ocasión al principio de sensibilización y no revictimización, y en garantía del derecho de la víctima a la confidencialidad y no confrontación.

**PARÁGRAFO 2:** El procedimiento indicado de manera precedente, y las sanciones y medidas adoptadas, deberán llevarse a cabo con observancia y respeto de los derechos de las víctimas y de las personas involucradas, de acuerdo con los principios y enfoques descritos en los numerales 5 y 6 de la presente política.

### **13. SOLICITUDES DE TRASLADO LUGAR DE TRABAJO O TRABAJO VIRTUAL**

Habiéndose interpuesto una queja de acoso sexual en el contexto laboral, las solicitudes de traslado o teletrabajo deberán ser elevadas a solicitud de la víctima ante el área de Talento Humano, particularmente ante la Dirección de Talento Humano a través del correo electrónico [dirtalentohumano@viaservin.com](mailto:dirtalentohumano@viaservin.com) para su trámite.

En caso de que la solicitud se realice ante el Comité de Convivencia Laboral, este deberá dar traslado al área de Talento Humano designada para su atención, para que la estudie y tome las decisiones correspondientes.

Talento Humano, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, deberá resolver la solicitud, para lo cual deberá verificar la procedencia o no de esta, teniendo en cuenta las particularidades y el contexto propio del caso, las condiciones de riesgo para la víctima, así como las necesidades del servicio y de la operación de la empresa.

Dependiendo de este análisis, la compañía podrá negar la solicitud, indicando las razones, o aprobándola, indicando las condiciones en las que se concederá.



#### **14. SANCIONES:**

El acoso sexual, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

##### **14.1. Sanciones para el empleador que tolere conductas de acoso sexual:**

**14.1.1.** Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para el Colaborador que lo realice y para el empleador que lo tolere, cuya imposición corresponde a un juez de la República.

**14.1.2.** Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Administradoras de Riesgos Laborales, el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso sexual. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

**14.1.3.** Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte de la víctima. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

##### **14.2. Sanciones para el empleado que cometa conductas calificadas como acoso sexual:**

**14.2.1.** Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para el Colaborador que lo realice y para el empleador que lo tolere.

**14.2.2.** Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso sexual sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

#### **15. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN:**

Teniendo en cuenta que la Ley 2365 de 2024 no regula lo relacionado con la caducidad de la acción, por remisión expresa de la ley, se aplicará lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la cual establece que: *"Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley."*

#### **16. VIGENCIA**

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de su emisión y publicación, Julio 22 de 2024.

  
**Representante Legal.**