 Serviconfor	POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	CODIGO: DCAD-020
		VERSION:01
		FECHA: 15/12/2023

I. Introducción

La presente política plantea los lineamientos establecidos por **SERVICONFOR LTDA** para la prevención, protección y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral la cual se encuentra enmarcada dentro de la planeación estratégica del Talento Humano y es una herramienta de conocimiento psicoeducativo para prevenir el acoso laboral y acoso sexual laboral; que permite prevenir, atender y proteger a todas las personas en especial las mujeres víctimas de la violencia de género en el ámbito laboral y de construir espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación contra las mujeres.

No obstante, las víctimas de acoso sexual y/o discriminación en el ámbito laboral pueden ser de otra identidad de género diversa, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre, mujer o de otra diversidad de género.

II. Objetivo

El objetivo de la presente política es diseñar la ruta para la prevención y recepción de quejas por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que incluye la asesoría jurídica, psicológica y el procedimiento para la remisión tanto a las inspecciones u oficinas del Trabajo, como a los órganos de vigilancia, control y autoridades judiciales, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio.

III. Alcance

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a todo **SERVICONFOR LTDA**, cualquiera sea su situación contractual o relación laboral, las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, voluntarias, postulantes a un empleo, y personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de la administración y será aplicable dentro y fuera de la entidad en ejercicio de funciones o actividades propias o relacionadas con el servicio público.

IV. Definiciones

"Acoso Laboral" significa toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por uno o más Colaboradores, en contra de otro u otros Colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como intención o resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su desempeño laboral, su Situación Laboral o sus oportunidades laborales en la Compañía.

"Acoso Sexual" significa todo comportamiento o requerimiento de naturaleza sexual, realizado por un Colaborador de igual o distinto sexo, no consentido por el Colaborador al que va dirigido, que se realice por cualquier medio, y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su desempeño laboral, su Situación Laboral o en sus oportunidades en el trabajo, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre.

"Maltrato laboral" significa 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; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

"Violencia contra la mujer" significa 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.

“**Colaborador**” significa: i) toda y cualquier persona vinculada a **SERVICONFOR LTDA** por un contrato de trabajo; ii) todo aquel que actúa a nombre de **SERVICONFOR LTDA** con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas; y, iii) todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a **SERVICONFOR LTDA**.

“**Legislación Aplicable**” significa la legislación laboral y toda otra normativa vinculante que, en el país de operación de **SERVICONFOR LTDA**, establezca el estatuto jurídico aplicable al Acoso Sexual y al Acoso Laboral.

“**Situación Laboral**” significa todo contexto que envuelve al Colaborador en el desempeño de sus funciones: i) objetivas: cargo, salario, derechos, obligaciones, condiciones, evaluación; y, ii) subjetivas: ambiente laboral, trayectoria, proyección en la empresa, entre otros.

V. Lineamientos

La política para la implementación de las rutas y acciones en el cumplimiento de sus objetivos se rige bajo los siguientes lineamientos:

Reserva: Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que posea en la implementación del Protocolo, incluso después de finalizada su función; para lo cual deberán ser capacitadas las personas involucradas en el proceso de desarrollo de las etapas del Protocolo.

Perspectiva de género: Se basa en el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en el ámbito laboral; evidenciando las desigualdades, inequidades y discriminaciones generadas a partir de roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia por razones de sexo o género; con el fin de desarrollar acciones dirigidas a modificar dichos patrones de comportamiento.


Intervención interdisciplinaria: El protocolo se fundamenta en el trabajo interdisciplinario interno y externo de **SERVICONFOR LTDA**, que involucra dependencias como gestión humana desde sus diferentes grupos de trabajo, el Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Control Disciplinario Interno; a nivel externo, con inclusión en el proceso una vez sean recibidas las eventuales quejas por acoso y/o discriminación sexual, de la Aseguradora de Riesgos Laborales, las Empresas Promotoras de Salud, el Ministerio de Trabajo, la Fiscalía General de la Nación y la Procuraduría General de la Nación.

Protección de la víctima: El Protocolo se funda en la garantía de la seguridad y la integridad de la víctima, haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y discriminación de género, garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

Sujeto pasivo: Si bien, la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del género la conducta y/o delito opera por lo general en contra de la Mujer, nada impide que en determinados casos específicos pueda determinarse materializada la misma respecto de víctimas de otro género o identidad sexual, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre o una mujer y siempre y cuando se cubran los presupuestos modales, objetivos y subjetivos, que diseñan la conducta, en los términos indicados en el glosario de este Protocolo.

VI. Modalidades que se pueden configurar acoso sexual según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

a) Maltrato laboral: Se considera un acto de violencia contra las y los empleados, trabajadores de las entidades, cuando se expresa algún acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes.

 Serviconfor	POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	CODIGO: DCAD-020
		VERSION:01
		FECHA: 15/12/2023

b) Entre estos actos de violencia se encuentran aquellas expresiones verbales y comportamiento que afecten la autoestima, dignidad la integridad moral o la intimidad de las personas trabajadoras.

c) Persecución laboral: Se considera como aquella conducta sistemática o evidente arbitrariedad que conlleva o induce a la renuncia de las personas trabajadoras o generar desmotivación laboral, como por ejemplo la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario

d) Discriminación laboral: Se percibe cuando el trato en el ámbito laboral es diferenciado por aspectos como el género, sexo, religión, pertenencia étnica, orientación sexual diversa, discapacidad, condiciones socio económicas entre otros aspectos


e) Inequidad laboral: Se consideran aquellas acciones que atentan contra el principio de la igualdad y manifiestan discriminación en la asignación de obligaciones laborales que genera menosprecio a los y las trabajadoras.

f) Desprotección laboral: Son aquellas situaciones que ponen en riesgo la seguridad y la integralidad de las personas trabajadoras producto de órdenes o asignación de funciones u obligaciones laborales que no cuenten con los requisitos mínimos de protección.

VII. Conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Se considerarán comportamientos que pueden constituir acoso sexual:

- a) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- d) Comunicaciones o envío de mensajes por medio, físico o virtual de carácter sexual;
- e) Usar y/o mostrar imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- f) Difusión de rumores, orientaciones, practicas privadas de orden sexual de las personas;
- g) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- h) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- i) Agresiones físicas de carácter sexual
- j) Mostrar partes genitales directamente, por videos, fotos a colaboradores del Ministerio.
- k) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la persona denunciante de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- l) Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- m) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en función de su sexo u orientación sexual.
- n) Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado

 Serviconfor	POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	CODIGO: DCAD-020
		VERSION:01
		FECHA: 15/12/2023

- o) Presión para tener relaciones sexuales
- p) Intento de violación
- q) Violación


VIII. Derechos de las Víctimas.

A las víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del de sexo en el ámbito laboral, tiene los siguientes derechos:

- a.) El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido;
- b.) El derecho a la confidencialidad, seriedad y reserva de la información de su caso, los datos como víctima y del (la) presunto(a) victimario (a);
- c.) El derecho a que no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja;
- d.) El derecho a ser tratada con respeto y celeridad, con la debida diligencia en las acciones que se adelanten;
- e.) El derecho a que no se tomen represalias en su contra, que afecten su estabilidad emocional o laboral;
- f.) El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la entidad y a los demás entes de investigación y control;
- g.) El derecho a recibir atención física, jurídica y psicológica, por parte de profesionales asignados por la Subdirección de Talento Humano para el efecto;
- h.) El derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad;
- i.) El derecho a conocer las consecuencias penales y/o disciplinarias, por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.); para lo cual le será leído el texto de cada tipo penal.

Además, y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 1257 de 2008, la entidad deberá atender a favor de toda víctima los siguientes derechos:

- a) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad. Estos podrán ser por intermedio de la EPS, ARL o empresa con la que se tenga contratos para la atención de los servicios de medicina laboral en el Ministerio.
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- c) En los casos en que se requieran servicios de hospitalización, atención ambulatoria, medicamentos, tratamientos adicionales serán costeados por el agresor cuando la EPS, ARL o Ministerio no cuenten con ese tipo de atención.
- d) Corresponde a la entidad garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes.
- f) Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio. Las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud promoverán la existencia de facultativos de ambos sexos para la atención de víctimas de violencia.

 Serviconfor	POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	CODIGO: DCAD-020
		VERSION:01
		FECHA: 15/12/2023

- g) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- h) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- i) Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas y núcleo familiar cuando así se requiera.
- j) Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- k) La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- l) La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en esta ley.
- m) A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.


IX. Acciones del Comité de Convivencia Laboral.

Dentro de las funciones del Comité de convivencia Laboral, están las relacionadas con el manejo de los casos de acoso laboral de orden sexual para lo cual adelantará las siguientes acciones:

- 1) Establecer un mecanismo de radicación de las quejas el cual debe contar con la reserva, privacidad del caso.
- 2) Citar de manera prioritaria a los integrantes del Comité para analizar el caso y escuchar a las partes involucradas. Esta citación se hará por separado y de la cual se levantará Acta y si es el caso se procederá a realizar la grabación de caso.

X. Procedimiento de Recepción de la Queja de acoso sexual:

- a) En **SERVICONFOR LTDA** se facilitará la atención por cualquier medio, Microsoft Teams, correo electrónico y atención personalizada, a cargo de un colaborador integrante del Comité de Convivencia Laboral, de preferencia con formación en Psicología, Derecho o profesiones afines, para atender cada queja presentada.
- b) En **SERVICONFOR LTDA** se implementará un sistema de información confidencial mediante un formato o formulario adoptado por las dependencias responsables, para recopilar las quejas de acoso sexual contra todas las personas en especial hacia las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra, dicho sistema deberá ser coordinado por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL)
- c) La queja por acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, por tratarse de una modalidad de acoso laboral corresponde su conocimiento al Comité de Convivencia Laboral y deberá ser presentada con datos personales de la víctima y del (la) eventual victimario (a). No se aceptarán anónimos.
- d) Las quejas presentadas deberán indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos; además, si la víctima cuenta con material probatorio deberá adjuntarlo a la queja.
- e) La administración tiene la obligación de garantizar una adecuada labor probatoria según la diligencia investigativa; entendiendo por elemento material probatorio o evidencia física, toda cosa u objeto que directa o indirectamente pueda aportar información acerca de uno o varios aspectos estructurales de la conducta o de la identidad del acusado; es decir, el testimonio de un tercero, la cosa u objeto que por sí solo tenga la cualidad demostrativa o probatoria de las circunstancias

 Serviconfor	POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	CODIGO: DCAD-020
		VERSION:01
		FECHA: 15/12/2023

en que ocurrió el hecho reprochable disciplinariamente, tales como los elementos materiales obtenidos mediante grabación, filmación, fotografía, video o cualquier otro medio avanzado, utilizados como cámaras de vigilancia, en recinto cerrado o en espacio público; además, el mensaje de datos, como el intercambio electrónico de datos, internet, correo electrónico, telegrama, télex, telefax o similar, regulados por la Ley 527 de 1999 o las normas que la sustituyan, adicionen o reformen.

XI. Medidas de protección.

Como medida de protección de las víctimas de eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo con la implementación de la presente Política, **SERVICONFOR LTDA**, en cabeza de **GESTIÓN HUMANA**, adoptará las inmediatas medidas de protección y podrá separar a la víctima del sitio del eventual peligro o mediante vigilancia o acompañamiento, iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos del o la quejosa.

XII. No Represalias

SERVICONFOR LTDA no tolerará represalias en contra de cualquier Colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de Acoso Sexual o Laboral.

XII. Cumplimiento de la Política

El área de Gestión Humana será responsable de la implementación y ejecución de la presente **POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL**. Asimismo, todo Colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre la materia haya dictado la Compañía.

Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del Colaborador, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.

LUZ ALBA ORDOÑEZ DE MUÑOZ
Gerente General
Diciembre 2023