



|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| GTH-PCR -05       | <b>Procedimiento para prevención, protección y atención del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo</b> |   |
| Fecha: 20/08/2024 |   |   |
| Versión: 2        |   |   |

## 1. ALCANCE

La Empresa **AMBIPAR RESPONSE COLOMBIA SAS**, en garantía de los derechos de sus colaboradores a la igualdad, no discriminación, y una vida libre de violencia, y de generar un ambiente laboral sano, establece la presente *Política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Laboral, Sexual y Contra la Violencia de Género*, como mecanismo de compromiso organizacional establecido para todos los niveles, con el ánimo de ejecutar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la intimidad, la honra y la salud mental, ofreciendo a todos sus colaboradores las mismas oportunidades de éxito y de desempeño, y con el fin de erradicar todo tipo de conductas de acoso y otros hostigamientos en el ámbito laboral.

## 2. OBJETIVO

Definir y establecer los lineamientos acerca de los mecanismos y procedimientos de denuncia de presuntas conductas constitutivas de acoso sexual en el trabajo para fomentar la creación y fortalecimiento de espacios de trabajo en donde se prevenga y corrija cualquier acto de acoso.



## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Esta Política aplica a los colaboradores de la Empresa sin importar su tipo de vinculación, incluyendo contratistas y estudiantes o practicantes que se presenten dentro del contexto laboral. Para los trabajadores dependientes, se adhiere a los contratos y reglamento interno de trabajo.

## 4. DEFINICIONES

- **ACOSO LABORAL:** En los términos de la Ley 1010 de 2006, es acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:**

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| GTH-PCR-05        | <b>Procedimiento para prevención, protección y atención del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo</b> |   |
| Fecha: 20/08/2024 |   |   |
| Versión: 2        |   |   |

**MALTRATO LABORAL:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario; 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.

**PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



**ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el funcionario. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del funcionario.

**DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el funcionario.

**DESCONEXIÓN LABORAL:** En los términos de la Ley 2191 de 2022, la inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, siempre y cuando sea una conducta persistente y demostrable.

- **ACOSO SEXUAL:** Para efectos de esta Política y según lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, se entiende 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.
- **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El Comité de Convivencia Laboral es una medida preventiva del acoso laboral conformada por colaboradores de la Compañía para recibir

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| GTH-PCR -05       | <b>Procedimiento para prevención, protección y atención del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo</b> |   |
| Fecha: 20/08/2024 |   |   |
| Versión: 2        |   |   |

y tramitar inquietudes y quejas de posibles situaciones relacionadas exclusivamente con el acoso laboral.

## MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 25; Ley 1010 de 2006; Ley 1257 de 2008; Resolución 2646 de 2008; Ley 1482 de 2011 modificado por Ley 1752 de 2015; Resolución 652 de 2012 modificada por Resolución 1356 de 2012; Ley 2209 de 2022; Ley 2191 de 2022; Circular No. 0026 del 8 de marzo de 2023; Ley 2365 de 2024; y demás normas que regulen el tema y sean aplicables.

De manera interna la Compañía prevé como normatividad aplicable, el reglamento interno de trabajo y código de ética.



## GENERALIDADES

La Empresa **AMBIPAR RESPONSE COLOMBIA SAS**, se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y sexual en el trabajo y a defender el derecho de todos los colaboradores de ser tratados con dignidad en el ambiente laboral. Todos deberán colaborar en el diseño, desarrollo e implementación de estrategias para prevenir el acoso laboral en el contexto laboral.

Por lo anterior, la Empresa **AMBIPAR RESPONSE COLOMBIA SAS**, se compromete específicamente a:

- Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral.
- Implementar acciones y campañas de prevención y control de factores de riesgo psicosociales identificados, fomentando cultura de no violencia en el trabajo.
- Promover la participación de los colaboradores en la definición de estrategias de intervención.
- Garantizar que cualquier involucrado en un comportamiento de hostigamiento se investigará según la normatividad vigente, procedimientos y sus representativas medidas.
- Sensibilización y capacitación sobre acoso laboral y sexual en el trabajo para todo el personal.
- A implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral y sexual en el trabajo.

## RUTA DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL



|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| GTH-PCR-05        | <b>Procedimiento para prevención, protección y atención del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo</b> |   |
| Fecha: 20/08/2024 |   |   |
| Versión: 2        |   |   |

Los lineamientos de esta Política tienen como propósito guiar la actuación de los colaboradores de la Empresa **AMBIPAR RESPONSE COLOMBIA SAS**, en el manejo de los casos que puedan llegar a presentarse de acoso sexual en el trabajo, a través del siguiente procedimiento:

- a. **Presentación de la queja:** Quien considere ser víctima de presunto acoso sexual en el trabajo o como tercero tenga conocimiento de este, podrá presentar queja preferiblemente de forma escrita ante *Gerencia de Talento Humano*, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar que las originan y anexando las pruebas que la sustenten sí las hay.
- b. **Recepción y traslado de la queja:** Recibida la queja, la **Empresa** con la prontitud que las circunstancias lo permitan, adoptará las *medidas de prevención* que considere convenientes y/o evaluará las solicitadas por la víctima.  
Así mismo, se pondrá en conocimiento del acusado, la queja recibida para que pueda ejercer su derecho a la defensa y hacer las manifestaciones que considere.  
Si la queja es presentada contra un superior jerárquico y no puede ser trasladada de forma interna en la organización, deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo.
- c. **Trámite de la queja:** La víctima y/o quejoso será citado por el área encargada para profundizar sobre las circunstancias que dieron lugar a ella y se podrán requerir las pruebas que se estimen necesarias para identificar la conducta.  
En este mismo sentido, el acusado será citado para conocer y dar la oportunidad de exponer sus argumentos de defensa.  
La **Empresa** tomará las medidas que considere pertinentes para verificar la existencia de las conductas denunciadas.  
Analizada la situación en su conjunto, y adoptadas las *medidas preventivas o correctivas* a que haya lugar, se informará tanto a la víctima como al acusado, del manejo que se dará al caso y sus efectos, incluyendo alternativas a solución de conflictos.  
Si la víctima es un tercero, proveedor o cliente se asesorará para que tramite la denuncia con la entidad correspondiente.
- d. **Cierre del caso:** En caso de encontrarse suficientemente demostradas las circunstancias de acoso denunciadas, se tomarán *medidas de reparación* de conformidad con la ley y las acciones disciplinarias a que haya lugar. Así mismo, la Empresa implementará las campañas de acción colectivas orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias que resulten pertinentes.

#### **Derechos de las víctimas:**

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas 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.

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| GTH-PCR-05        | <b>Procedimiento para prevención, protección y atención del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo</b> |   |
| Fecha: 20/08/2024 |   |   |
| Versión: 2        |   |   |

Presentada la queja, la víctima tendrá derecho a ser informada sobre los mecanismos y acciones legales que puede ejercer; y si lo solicita su remisión a las autoridades. En ningún caso, el procedimiento aquí previsto es requisito previo para que la víctima pueda acudir a las autoridades competentes y la justicia penal si así lo considera.

#### **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.

#### **Garantías a la víctima o quejoso:**

Protección frente a eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso; solicitar el traslado del área de trabajo o cambio de modalidad laboral si aplica; evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada; la posibilidad de dar por terminado el contrato sin consideración a los preavisos establecidos; confidencialidad y no la no confrontación; atención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales.



#### **OTRAS DISPOSICIONES**

El no cumplimiento de esta política será considerado falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

Los demás casos de acoso laboral en el trabajo que no incluyan conductas de tipo sexual seguirán siendo competencia del CCL según los procedimientos ya están establecidos.

En lo no previsto en este protocolo, se aplicarán las disposiciones relativas a la Ley 1010 de 2006 y las que al respecto se hayan adoptado por la Empresa.

**IRMA LOZANO CASTRO**  
**Representante legal**  
**Fecha**

|                   |   |   |
|-------------------|---|---|
| GTH-PCR -05       | <b>Procedimiento para prevención, protección y atención del acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo</b> |   |
| Fecha: 20/08/2024 |   |   |
| Versión: 2        |   |   |

## ANEXO 1.

### DOCUMENTO DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Yo, \_\_\_\_\_, con documento de identidad \_\_\_\_\_, declaro que he recibido y leído las condiciones que aparecen en la *política de prevención de acoso laboral, sexual y contra la violencia de género en el trabajo* y que comprendo en su integridad su contenido.

Además, es mi intención reiterar que cumpliré a cabalidad las normas y procedimientos contenidos en ella.

Para constancia se firma el \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Atentamente,

---

Nombre  
Identificación  
Cargo