APLICA PARA: MISIÓN TEMPORAL L.T.D.A. ☑

Esta política tiene como objeto prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, busca establecer el proceso para atender y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

La Organización se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad del proceso y de las partes involucradas en este. Asimismo, protegerá la identidad de las personas involucradas y cumplirá, como mínimo, con la regulación en materia de acoso sexual laboral.

El acoso sexual puede ocurrir con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.

En Misión Temporal Ltda., rechazamos el acoso sexual laboral en todas sus modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

La presente política aplica a nivel nacional, sin discriminación alguna por nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, estado civil, edad, orientación sexual, entre otros.

Por lo anterior en Misión Temporal Ltda., están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiestan a través de:

- **Conductas 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.
- **Conductas 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.
- **Manifestaciones:** El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:
    - Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
    - Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
    - Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
    - Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
    - Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en esta política.
    - Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en esta política

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

Para que se configure un caso de acoso sexual laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza:

ORIGINAL FIRMADA

- Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
- Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

OBLIGACIONES STAKEHOLDERS:

Trabajadores:

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
- Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.

Empresa:

- Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
- Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

Denunciante

- Reportar cualquier situación que se pueda establecer como situación de acoso sexual laboral de manera inmediata
- Allegar junto con la denuncia los soportes respectivos que acrediten la situación presentada indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Interponer las denuncias respectivas ante los entes competentes como la Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional, etc.…

INVESTIGACIÓN

El procedimiento interno de investigación que activa la organización en respuesta a una denuncia sobre acoso sexual laboral se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

1. **Denuncia**:

El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero.

La denuncia puede ser presentada de forma escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quien realice la denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

ORIGINAL FIRMADA

Los/as trabajadores/as de La Organización podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- **Línea**: Somosmas@serdan.com.co
- **Email**: comitédeconvivencialaboral@serdan.com.co
- Jefe o Director de Proceso

2. Investigación de los casos de acoso sexual laboral:

El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Jurídico Laboral, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

3. Etapas y plazos:

Recibida la denuncia, Relaciones Laborales traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica.

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Relaciones Laborales, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima.

Relaciones Laborales tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento.

4. Cierre del proceso:

De declararse fundada la denuncia, Relaciones Laborales comunicará la decisión a las partes informando la sanción que se impondrá al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

5. Terminación del contrato de trabajo:

La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima con Misión Temporal Ltda., no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Organización o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

En concordancia con lo anterior la Alta Dirección asegura la disponibilidad de los recursos y la revisión continua de la presente política.

Para constancia se firma el 22 de Julio de 2024 en la ciudad de Bogotá

ANA ROCIO SABOGAL HENAO.
Representante Lega

ORIGINAL FIRMADA