



POLÍTICA PARA PREVENIR Y ATENDER EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO O DONDE SE DESARROLLE LA RELACIÓN CONTRACTUAL

OBJETO Y ALCANCE:

Esta política tiene por objeto garantizar un ambiente seguro, libre de acoso sexual y otras formas de violencia, promoviendo la igualdad y no discriminación; conforme a lo previsto en la Ley 2365 de 2024, Ley 1257 de 2008, el Decreto 1710 de 2020, Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.

A través de esta política se busca establecer un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los empleados de **EXTRACTORA EL PAJUIL CENTRAL DEL CASANARE S.A.S. ZOMAC**, El acoso sexual no será tolerado en ninguna forma y se tomarán medidas estrictas para prevenirlo y abordarlo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices y demás personas que interactúen en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, independientemente de la naturaleza del vínculo contractual.

La misma se entiende incorporada al clausulado de los contratos, independientemente de su naturaleza, siendo obligatoria su observancia.

PRINCIPIOS RECTORES:

Esta política se rige por los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y la Ley 1257 de 2008, así como por los principios pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad, los cuales deberán ser observados en todas las actuaciones que con ocasión de la aplicación de la presente política se adelanten.

Con el fin de dar cumplimiento a la presente política, todos los trabajadores, contratistas, practicantes y aprendices, y demás personas que interactúan en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, deben adoptar un trato libre de estereotipos de género y orientación sexual.

DEFINICIONES:

- **Acoso Sexual** Para efectos de esta política, se entiende por acoso sexual cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual, lasciva o libidinosa, manifestado a través de relaciones de poder, ya sean verticales u horizontales, mediadas por factores como edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, posición laboral, social o económica, que se realice una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

El acoso sexual incluye, pero no se limita a, comentarios, conductas o acciones de naturaleza sexual que puedan crear un ambiente laboral hostil, intimidante o humillante. Esto incluye, pero no se limita a:



- Comentarios inapropiados sobre el cuerpo de una persona.
- Chistes o insinuaciones sexuales.
- Contacto físico no deseado.
- Solicitudes de favores sexuales a cambio de estabilidad laboral, trato privilegiado, alimentación, jerarquía superior y horarios de trabajo diferentes.
- Cualquier otra conducta que afecte negativamente la dignidad de una persona en el lugar de trabajo.
- **Enfoques Transversales:** Se adoptan enfoques de género, derechos humanos, interseccionalidad, diferencial y de curso de vida en todas las acciones y decisiones relacionadas con la prevención, protección y atención del acoso sexual.
- **Derechos de las Víctimas:** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, dignidad, intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, acceso efectivo a la justicia, reparación, no repetición, no revictimización, protección frente a retaliaciones y no confrontación con el agresor.
- **Derechos de las Personas Investigadas:** Las personas investigadas por acoso sexual tienen derecho al debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad de las autoridades, información completa y oportuna sobre los hechos que se les imputan.

RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA: En virtud de la presente política, la empresa tiene a su cargo:

1. Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral.
2. 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.
3. Adelantar campañas en pro de la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
4. Informar a las víctimas sobre su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
5. A petición de la víctima, remitir inmediatamente las quejas y denuncias a las autoridades competentes.
6. Abstenerse de realizar actos de censura y revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.



RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES EN EL ENTORNO LABORAL

Con el fin de dar cumplimiento a la presente política, todos los trabajadores, contratistas, practicantes y aprendices, y demás personas que interactúan en el entorno laboral donde se desarrolla la actividad económica principal de la empresa, deben:

1. Adoptar un trato libre de estereotipos de género y orientación sexual.
2. Conocer y cumplir con la presente política, así como con las disposiciones legales que fundamentan lo aquí establecido.
3. Cualquier persona que sea víctima o testigo de acoso sexual en el contexto laboral tiene la responsabilidad de reportar los incidentes a la empresa o a las autoridades competentes, utilizando los mecanismos para ello establecidos.
4. Colaborar en las investigaciones internas y externas sobre denuncias de acoso sexual, proporcionando información veraz y completa cuando sea requerido.

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:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

Las medidas de traslado, solicitud de teletrabajo, terminación del contrato y limitación de interacción, deberán ser adoptadas por la empresa a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

PROCEDIMIENTO PARA PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS

Buscando fomentar un ambiente de respeto y apoyo donde todos los trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices y demás personas que interactúen en el contexto laboral, se sientan seguros al denunciar cualquier comportamiento inapropiado, se ha dispuesto el siguiente correo electrónico pqrs.extractoraelpajuil@gmail.com para la presentación de quejas relacionadas con la presente política.



Una vez recibida la queja, la empresa correrá traslado al órgano competente y/o a las personas encargadas para su investigación y trámite. En todo caso, siempre se hará parte el área de Talento Humano de la empresa. En caso de ser una queja de acoso sexual proveniente de un trabajador, la misma será trasladada al Comité de Convivencia Laboral.

Para atender cualquier queja, se atenderán las siguientes etapas:

- A. INVESTIGACIÓN:** Manteniendo la confidencialidad de todos los involucrados, durante esta etapa se adelantarán:
 - Entrevistas al denunciante, al acusado y, a cualquier testigo en caso de existir.
 - Se revisarán las evidencias disponibles: Correos electrónicos, mensajes, cámaras de seguridad, etc.
- B. RESOLUCIÓN:** Se elaborará un informe detallado con los hallazgos de la investigación, se implementarán acciones correctivas según sea necesario, debiendo informar a ambas partes sobre el resultado de la investigación y las acciones tomadas.
- C. SEGUIMIENTO:** La empresa realizará un seguimiento con el denunciante para asegurarse de que no haya represalias y de que el ambiente laboral sea seguro.

DISPOSICIONES FINALES:

En el caso de los trabajadores, incumplimiento de la presente política será considerado una falta grave, y dará lugar a la aplicación de las normas relativas al procedimiento disciplinario establecidas en el Reglamento de Trabajo de la empresa.

Frente a las demás relaciones contractuales que se desarrollen en el ámbito de operación de la empresa, el incumplimiento de la presente política se califica como una causa objetiva para la finalización del vínculo contractual.

REVISIÓN DE LA POLÍTICA:

Esta política será revisada anualmente y actualizada según sea necesario para asegurar su efectividad.

VIGENCIA: Esta política entrará en vigor a partir de 2 de enero de 2025. La misma será objeto de revisión y actualización periódica para asegurar su efectividad y adaptación a cambios legislativos o necesidades emergentes dentro del contexto laboral.

DANIELA ACOSTA
Representante Legal

