

**GESTIÓN DE RECURSOS****7GR14****Página 0 de 6****POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL**

Versión No. 01

Versión	Fecha Revisión	Descripción del Cambio	Revisado	Aprobado
00	5/05/2025	Edición Original	D. Ríos G.	C. Barrios H.
01	14/06/2025	Se ajusta el alcance y los principios rectores, y también se incluyen dentro de las sanciones a las personas que hagan un uso indebido del procedimiento.	P. Chaparro. S.	C. Barrios H.

Controlada

INFORMACIÓN PÚBLICA
Distribuido a: Directivos, Gerencias, Comité de Convivencia Laboral y Coordinaciones funcionales – COPIA CONTROLADA

Elaboró: D. Ríos G.


Revisó: C. Barrios H.

Aprobó: A. Medina F.

Fecha: 01/05/2025

Fecha: 05/05/2025

Fecha: 07/05/2025

	GESTIÓN DE RECURSOS	7GR14
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL	Página 1 de 6
		Versión No. 01

DEFINICIÓN

ACOSO SEXUAL: Ley 2365 de 2024: *“...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...”*El acoso sexual se puede presentar en cualquiera de las modalidades de trabajo (presencial, teletrabajo, trabajo en casa, etc.)

ALCANCE

C & M Consultores S.A.S. ha establecido una política para la prevención del acoso sexual, conforme a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024. Esta política tiene como propósito implementar medidas efectivas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual dentro de la compañía. En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, su aplicación se extiende al entorno de desarrollo de actividades de C & M Consultores S.A.S. y a todos sus colaboradores y proyectos, sin distinción del tipo de vinculación contractual que mantengan con la empresa.

COMUNICACIÓN

La política se encuentra divulgada y disponible para todos los procesos de la compañía a través de los canales oficiales de comunicación interna. Su acceso está garantizado mediante el home principal y la plataforma Sway, espacio en el que se socializan los procedimientos, políticas y demás componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PRINCIPIOS

Los principios determinados a continuación, tienen como propósito establecer un referente sobre las actuaciones relacionadas con el acoso sexual en el contexto laboral:

- Dignidad y respeto: Se promueve un ambiente basado en la igualdad, el trato digno y el respeto mutuo.
- Enfoque de género: Reconoce las desigualdades estructurales que afectan a mujeres, hombres y personas LGBTQ+.
- Interseccionalidad: Considera cómo se cruzan múltiples formas de discriminación (género, raza, discapacidad, orientación sexual, entre otras).
- Confidencialidad y confidencialidad reforzada: Se garantiza la reserva de la información en todos los procesos de denuncia e investigación, con especial protección en casos que involucren a personas trans, con VIH o con discapacidad.
- Debido proceso: Se asegura la imparcialidad y el derecho de defensa de todas las partes involucradas.
- No revictimización: Se protege a las víctimas de represalias y de cualquier trato que reproduzca el daño, garantizando apoyo integral.
- Accesibilidad: Se asegura que la información y los canales de denuncia sean accesibles para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.
- Prevención y sensibilización: Se implementan estrategias de formación y concientización para evitar la ocurrencia de acoso sexual en el entorno de desarrollo de actividades.


OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES

- I. Reportar ante el empleador o contratante cualquier acto de presunto acoso sexual que se evidencie en el contexto laboral.
- II. Presentar su testimonio, siguiendo los lineamientos del debido proceso, cuando la empresa identifique que se trata de un presunto acoso sexual.

- III. No ignorar, tolerar ni aceptar en ninguna circunstancia comentarios, comportamientos o actitudes que constituyan acoso sexual. Es responsabilidad de todos contribuir a un ambiente laboral seguro y respetuoso, donde cualquier forma de hostigamiento sea denunciada y abordada de manera adecuada.
- IV. Participar en las actividades de prevención de acoso sexual en el contexto laboral o contractual.
- V. Mantener una actitud respetuosa, cordial y amable en todas las interacciones dentro del contexto laboral, tanto en aquellas derivadas directamente del trabajo como en las relacionadas con su ejercicio. Esto incluye la comunicación y el relacionamiento con compañeros de trabajo, sin distinción de jerarquía, así como con proveedores, contratistas, clientes, practicantes y pasantes. En todo momento, se deberá garantizar que el trato refleje el respeto por la dignidad humana y fomente un ambiente de colaboración y armonía.
- VI. Eliminar y evitar cualquier comentario, comportamiento, actitud o acción de índole sexual que tenga como propósito ofender, humillar, molestar o intimidar a cualquier persona en el contexto laboral. Es fundamental garantizar un ambiente de respeto y dignidad para todos los involucrados, promoviendo relaciones profesionales libres de hostigamiento o conductas inapropiadas.

CONDUCTAS QUE PODRÍAN CONSTITUIRSE COMO ACOSO SEXUAL

- I. Contacto físico no consensuado entre las partes.
- II. Persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual.
- III. Llamadas telefónicas o mensajes con contenido sexual no solicitados, esto incluye: videos, imágenes, fotografías, mensajes de voz, textos, etc.
- IV. Comentarios inapropiados de connotación sexual, ya sea de manera presencial o virtual.
- V. Gestos o expresiones sexuales inapropiados, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un/a compañero/a de trabajo.

	GESTIÓN DE RECURSOS	7GR14
	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL	Página 4 de 6
		Versión No. 01

- VI. Todas las demás conductas que durante el proceso de investigación se puedan demostrar como acoso sexual.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- a. Registro de la queja:** Cualquier persona, independientemente de su tipo de vínculo con la compañía, sus consorcios o proyectos, tiene el derecho y la facultad de presentar una queja por presunto acoso sexual, ya sea como víctima directa o como testigo del hecho. Para ello, podrá hacerlo a través del correo: talento.humano@cmconsultores.com.co

Es imprescindible que en el reporte se establezcan las situaciones de tiempo, modo, lugar en que ocurrieron los hechos y las pruebas pertinentes que respalden la denuncia, garantizando así un adecuado proceso de análisis y gestión del caso

- b. Recepción:** El área de Talento Humano recibirá y evaluará la denuncia con total confidencialidad.
- c. Investigación:** Se recopilarán pruebas y testimonios para determinar la veracidad de los hechos.
- d. Análisis del reporte:** Si, tras su análisis, el equipo investigador determina que existen fundamentos suficientes para considerar la existencia de un caso de acoso sexual, deberá informar a la Dirección Administrativa de Talento Humano. Esta instancia será responsable de revalidar todo el caso y, en evento de comprobarse la veracidad de los hechos, deberá, en conjunto con la Alta Dirección y a solicitud de la presunta víctima, asesorar de manera inmediata para presentar la denuncia correspondiente ante la autoridad competente.
- e. Medidas correctivas:** En caso de comprobarse el acoso, se aplicarán sanciones y medidas de protección a la víctima.
- f. Seguimiento:** Se garantizará la implementación de acciones preventivas para evitar la repetición de casos.



PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS Y TESTIGOS

- I. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género
- II. Estabilidad laboral por seis (6) meses tras la denuncia y confirmación de acoso sexual.
- III. Derecho a solicitar traslado de área o modalidad de trabajo.
- IV. Acceso a apoyo psicológico y asesoría legal.
- V. Protección contra represalias y revictimización

SANCIONES

Las personas que incurran en acoso sexual en cualquiera de los contextos laborales que determine la compañía, conforme a la Ley 2365 de 2024, podrán enfrentar medidas disciplinarias de acuerdo con la normativa vigente y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Así mismo, cuando se evidencie que el procedimiento ha sido utilizado de forma indebida, con indicios claros de mala fe, intención de causar daño o falsedad deliberada, se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).