

# POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZÓN DEL GÉNERO, SEXO O IDENTIDAD SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## I. GENERALIDADES

**SACS CONSULTORES SAS** rechaza cualquier conducta constitutiva de acoso sexual laboral y aquellas que constituyan formas de violencia o discriminación por razones de género en este contexto. En este sentido, a través de esta política expresa su compromiso de promover un ambiente sano de convivencia laboral, resguardando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Para tal fin, mediante este documento se establecen lineamientos para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual que se presente en el contexto laboral, así como los mecanismos para atender y proteger a todas las personas víctimas, con el fin de velar por espacios de trabajo seguros y libres de violencia, acoso y discriminación para todos los colaboradores de **SACS CONSULTORES SAS** (“en adelante “la Compañía”).

## II. OBJETIVOS

- 2.1. Mantener y fortalecer el bienestar de sus colaboradores mediante la creación de entornos seguros para éstos, en los que prime el respeto por la protección de los derechos de cada persona, por lo que esta política es una herramienta de información, prevención y atención de cualquier conducta constitutiva de acoso al interior de la Compañía.
- 2.2. Prevenir el acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, género o identidad sexual en el ámbito laboral.
- 2.3. Diseñar la ruta para la prevención y recepción de quejas por acoso sexual en el contexto laboral, así como para la atención y protección de las personas que puedan ser consideradas víctimas.
- 2.4. Establecer disposiciones para la atención integral de casos de acoso sexual en el contexto laboral, bajo un enfoque centrado en la presunta víctima.
- 2.5. Prevenir y eliminar toda forma de discriminación y violencia contra la identidad de género, identidad sexual, orientación sexual y la sexualidad diversa.
- 2.6. Dar a conocer los mecanismos para la prevención, presentación de quejas y denuncias ante las entidades competentes y las garantías de no repetición.

## III. ALCANCE

El presente documento tiene aplicación y cobertura para todos los trabajadores, contratistas, practicantes y aprendices de **SACS CONSULTORES SAS**.

## IV. MARCO NORMATIVO

Esta política se adopta con ocasión y en cumplimiento de lo normado en la **Ley 2365 de 2024** “*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones*”, en concordancia con las siguientes disposiciones relacionadas con la materia:

- 4.1. **Constitución Política de Colombia 1991, artículo 13:** Proscribe discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 43 que consagra que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

- 4.2. **Ley 1010 de 2006:** Esta Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Establece las modalidades de acoso laboral, dentro de las que se encuentra el maltrato laboral y se define como todo acto de violencia contra la integridad, tanto física como moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador. Así mismo, se encuentra la discriminación laboral, definida como todo trato diferenciado, entre otras, por razones de género en el ámbito de trabajo.

- 4.3. **Resoluciones 652 y 1356 de 2022:** Por medio de las cuales se regula la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- 4.4. **Código Penal, artículo 210A:** Tipifica el acoso sexual así: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”. Para la calificación de la conducta penal, debe tenerse en cuenta lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SP107-2018.

## V. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS

La creación y desarrollo de esta política se orienta a partir de los siguientes principios y lineamientos:

- 5.1. **Ambiente laboral seguro y saludable:** Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la Compañía debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físicos y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso laboral, sexual y/o discriminación por razón del género.
- 5.2. **Igualdad:** Se garantizará un trato igualitario en condiciones de respeto a todos los trabajadores de la Compañía.
- 5.3. **Eficacia e imparcialidad y celeridad:** Los responsables de cada proceso buscarán que éstos logren su finalidad.
- 5.4. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en los procedimientos de prevención, corrección y atención de situaciones de acoso, y en administración de los datos personales deberán garantizar la debida reserva de la misma y suministro de la información y datos sólo cuando lo amerite para el desarrollo de las actividades autorizadas, garantizando los derechos de los involucrados.
- 5.5. **No Discriminación y no revictimización:** Se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales. Se buscará evitar la revictimización.

## VI. DEFINICIONES

- 6.1. **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.

- 6.2. Acoso sexual laboral:** Para efectos de la presente política y en los términos de la Ley 2365 de 2024 “se entenderá 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”.
- 6.3. Acto discriminatorio:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

## **VII. CONFIGURACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, las interacciones que tengan los trabajadores, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes que participen en el contexto laboral. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, podrá presumirse que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral;
- f) En el alojamiento proporcionado por la Compañía, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

## **VIII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO O SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Para los efectos de este documento, se considerará como víctima a toda persona que se compruebe haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el contexto laboral y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad, así como aquellas tendientes a su no revictimización y no retaliación.

Por lo tanto, son derechos de las víctimas, de conformidad con lo adoptado en esta política y por la Ley 2365 los siguientes:

- El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido, para lo cual aportará las pruebas para ello.
- El derecho a que el proceso interno se rija por la confidencialidad.
- El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.

- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.
- El derecho a ser tratada con respeto y a que se busque evitar, de conformidad con el proceso de investigación que se realice, la no repetición de la conducta.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a recibir información sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la Compañía, así como sobre las entidades a las que puede acudir con el fin de recibir atención en salud, emocional y psicológica, o asesoría legal para la representación.
- El derecho a ser informado sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, así como sobre las consecuencias penales por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.).
- El derecho a recibir un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Dar por terminado el contrato de trabajo, mediante su renuncia libre y voluntaria.
- Solicitar traslado de área de trabajo o de actividades que impliquen interacción con el presunto acosador, o permiso para realización de teletrabajo o trabajo en casa cuando exista alguna condición de riesgo en las instalaciones y cuando la operación y actividades laborales así lo permitan, para que la Compañía determine si de acuerdo con las necesidades propias de la operación y las características de la situación particular, es posible la adopción de la medida solicitada y no serlo, se adopten otras que puedan salvaguardar el bienestar de la víctima.

Estos derechos serán garantizados en todo momento por la Compañía, en estricto cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 2365 de 2024.

## **IX. MEDIDAS Y ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO O SEXO EN EL AMBIENTE LABORAL**

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a los colaboradores de **SACS CONSULTORES SAS** sobre la necesidad de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas, evitando cualquier manifestación, forma o modalidad de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razón de género o sexo en el contexto laboral. Para ello, se establecen las siguientes medidas:

### **1. Preventivas y de detección**

La Compañía realizará capacitaciones o campañas de sensibilización y de difusión de esta política con el fin de evitar o minimizar los posibles casos de acoso sexual y discriminación o maltrato relacionados con las condiciones particulares de género, sexo, y las diferentes manifestaciones de la sexualidad humana y diversa, en el contexto laboral. Así mismo, adoptará las acciones que correspondan y puedan expedirse en el marco de la operación y capacidades de la Compañía dirigidas a prevenir y evitar cualquier manifestación de marginación, violencia de género y sexual.

El contenido de esta política será divulgado a través de los canales de comunicación de la Compañía y estará publicada en el site de la compañía. Para esto, se diseñarán piezas y contenidos que informen adecuadamente de la existencia de la ruta y de los medios para interponer las quejas por acoso sexual y discriminación por razón de género, sexo o identidad sexual, y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.

### **2. De capacitación, sensibilización y formación**

La Compañía implementará estrategias dirigidas a capacitar en género y sexualidad humana, con el fin de sensibilizar y concientizar sobre el reconocimiento del otro, procurando la transformación del imaginario social anclado en prejuicios y estereotipos de género y sexualidad. Igualmente, realizará capacitaciones sobre esta temática en especial a las personas que conforman el Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, se generarán espacios de capacitación sobre conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual y sobre el contenido de esta política.

Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también serán sensibilizadas sobre el abordaje, especialmente desde un enfoque de derechos de las mujeres y personas de la comunidad LBGTI+ para el reconocimiento y direccionamiento de un caso de acoso sexual.

### **3. De acompañamiento**

La Compañía establecerá mecanismos necesarios y adecuados para la eficaz implementación y seguimiento de esta política, lo que comprende la asistencia directa y personalizada de las distintas etapas que conforman la ruta de atención de que trata el presente documento.

## **X. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, SEXO O IDENTIDAD SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

**10.1. Interposición de la queja o denuncia:** Cuando una persona considere que es víctima de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razones de género, sexo o identidad sexual en el contexto laboral, podrá interponer la queja mediante reporte ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL en los términos dispuestos por tal órgano.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando excepcionalmente una queja sea recibida por un jefe inmediato, líder de área o por el área de Talento Humano, o por otro medio diferente al indicado, se remitirá de manera inmediata la queja a la autoridad competente que es el Comité de Convivencia Laboral, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.

### **10.2. Contenido y manejo de la queja o denuncia:**

- El trámite de la queja estará a cargo del Comité de Convivencia Laboral conformado en la Compañía, y se desarrollará atendiendo a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y Resoluciones 652 y 1356 de 2022, las disposiciones que la adicionen modifiquen o sustituyan, conforme al procedimiento interno de este órgano.

Lo anterior, salvo cuando la presunta víctima expresamente manifieste su deseo de que la queja no sea conocida y tramitada por este Comité, lo que no obstará para que la compañía desde el área de Talento Humano adelante la investigación sobre las conductas denunciadas y adopte las medidas que correspondan según el resultado de la misma.

- Sin perjuicio del reporte ante la Compañía, la presunta víctima de acoso sexual y/o discriminación o violencia en razón de género, podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o autoridad competente para la formulación de la denuncia penal de ser procedente.

- Igualmente, y en los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la presunta víctima de acoso sexual y/o discriminación o violencia en razón de género podrá poner en conocimiento de la queja presentada ante el Comité de Convivencia Laboral al Ministerio del Trabajo, para que esta entidad realice el seguimiento al que haya lugar y determinar, dentro de sus competencias y facultades, si existen méritos para compulsar copias a la autoridad competente, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 o cualquier otra que la modifique o adicione.

- La queja no podrá ser anónima y deberá contener un relato detallado de los hechos o conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña, e ir acompañada de las pruebas que demuestren la ocurrencia de los hechos motivo de la denuncia. En todo caso, no estará obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

En esta etapa también es importante documentar las condiciones de la presunta víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en la queja. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral.

Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

- Si la queja estuviese dirigida contra alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la misma deberá ser manejada por el respectivo suplente y tal miembro no podrá hacer parte de la investigación y análisis del caso.
- El Comité deberá dar especial y más expedito tratamiento a las quejas que se presenten por motivos de acoso sexual o violencia de género. Para ello, de ser necesario, se convocará a sesión extraordinaria del comité, dentro de su disponibilidad y agenda.
- Toda queja tratada y manejada por los miembros del Comité de Convivencia Laboral o cualquier otra área o trabajador que tenga acceso a la misma por cualquier circunstancia, con absoluta confidencialidad e imparcialidad.

En el caso del acoso sexual, este trámite será de aplicación para todas las quejas interpuestas por los sujetos definidos en el Alcance de la presente política, sin perjuicio del tipo de vinculación con la compañía, siempre que la conducta se presente en el contexto laboral según lo indicado en el numeral VII, sin que ello implique una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral cuando quiera que no se trate de trabajadores.

## **XI. FALTA GRAVE Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**SACS CONSULTORES SAS** rechaza rotundamente la comisión de cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razones de género, por lo que, además de establecidas en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas, procedimientos o lineamientos dispuestos por la Compañía, para efectos del presente asunto se califica como falta grave el hecho de incurrir el trabajador en conductas que configuren acoso laboral o en cualquiera que pueda encuadrarse como acoso sexual laboral y/o discriminación o violencia por razón de género, sexo o identidad sexual de acuerdo con la ley y la presente política, por lo que hacerlo constituirá una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

**Medidas disciplinarias:** Si el Comité de Convivencia Laboral durante o al culminar el trámite de la queja o denuncia o con ocasión de ésta, verifica la ocurrencia del acoso puesto en su conocimiento y/o evidencia la comisión de alguna falta disciplinaria dará traslado al área de Talento Humano, garantizando en todo caso la confidencialidad del caso.

## **XII. INFORMACIÓN Y RUTA PARA LA ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

Las víctimas de acoso o violencia sexual laboral podrán acceder al área de Talento Humano quien prestará la ayuda necesaria a través de sus redes de apoyo internas o externas con las que cuente, en especial garantizará el apoyo psicológico a la víctima y adelantará revisiones dentro del marco laboral con ayuda de sus asesores legales.

### **12.1. Atención en salud**

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique adiciones o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Estos documentos señalan las pautas a través de las que una víctima debe ser atendida para la reparación de sus derechos. Estas atenciones están incluidas en el plan de beneficios en salud, son urgentes y gratuitas, y se prestan por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.

Sobre la atención en salud a través del Protocolo de Atención en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, la Corte Constitucional señaló en la Sentencia C-754 de 2015 que este resulta obligatorio para todas las IPS del país, pues no solo busca garantizar reparación para la víctima sino garantizar la atención en salud conforme el alcance de este derecho fundamental.

Igualmente, quien sea considerado víctima podrá acudir ante la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliado, para recibir ayuda psicológica.

## **12.2. Acompañamiento y representación legal**

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008 en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, municipales y Promiscuos Municipales y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo. Para esto, la víctima podrá ser orientada para que acuda a la defensoría regional y pueda ser representada en el proceso penal.

## **12.3. Denuncias**

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a que se inicie una investigación oficiosa por la conducta ocurrida, sin perjuicio de las investigaciones laborales internas que realice la Compañía. De esta manera, pueden acudir a los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual -, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, teniendo en cuenta que su participación puede surtirse en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.

Dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal. En toda la actuación, los investigadores y los fiscales deberán seguir las pautas definidas por el Protocolo de Investigación y Judicialización de la Violencia Sexual, adoptado por la Fiscalía General de la Nación.

## **XIII. GARANTÍAS DE NO RETALIACIÓN Y NO REVICTIMIZACIÓN**

**SACS CONSULTORES SAS** prohíbe estrictamente cualquier forma de castigo, represalia, intimidación o retaliación en contra de una persona que: (i) reporte cualquier incidente de acoso sexual y/o discriminación en razón del género, sexo o identidad sexual en el contexto laboral, de buena fe; (ii) presente una queja por estos hechos de buena fe; o (iii) coopere o sirva de testigo en las investigaciones relacionadas a un caso de acoso sexual o discriminación en razón del género, sexo u orientación sexual.

Para garantizar la no revictimización, la Compañía podrá, a petición de la víctima o de manera oficiosa, efectuar el traslado de área de trabajo, modificar actividades que impliquen interacción con el acosador, o implementar realización de teletrabajo o trabajo en casa cuando exista alguna condición de riesgo en las instalaciones. Cuando alguna de estas acciones sea solicitada por la víctima, la Compañía determinará si de acuerdo con las necesidades propias de la operación y las características de la situación particular, es posible la adopción de la medida solicitada y no serlo, adoptará otras que salvaguarden el bienestar y derecho de la víctima.

El propósito de esta política es propender por un ambiente de trabajo sano y respetuoso de las libertades y dignidad de las personas, e informar sobre los recursos que tienen a su alcance en caso de considerarse víctimas de acoso sexual, discriminación o violencia por razón de género, sexo o identidad sexual en el contexto laboral, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

El ejercicio de actitudes retaliatorias o de revictimización contra las víctimas de acoso, igualmente se califica como falta grave que constituye una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

**XIV. VIGENCIA**

Esta política entra en vigor desde su fecha de emisión y estará vigente hasta que se modifique, suspensa o elimine por parte de la Compañía.

Firmada a los 05 días del mes de Agosto del año 2024.



---

**ELKIN ALDANA MOLANO**  
*Representante legal*

**PES-DOC-045 V:01 05.08.2024**