



PREVENCIÓN DE CONDUCTAS QUE PODRÍAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

Promigas y todas sus empresas vinculadas expresan que en sus compañías no se tolerará ningún tipo de conducta que puedan constituir acoso laboral y/o sexual, por lo que se compromete a:

- Capacitar y/o sensibilizar periódicamente a sus colaboradores(as) sobre discriminación, acoso en el lugar de trabajo y mecanismos para denunciar los casos.
- Proveer los canales de participación y consulta, en donde sus colaboradores(as) puedan denunciar los presuntos casos de acoso laboral y/o sexual.
- Brindar la protección necesaria a los colaboradores(as) que denuncien los casos acoso laboral y/o sexual.
- Entregar las herramientas y recursos que requiera el Comité de Convivencia Laboral, para su adecuado funcionamiento.

MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Manifestaciones de acoso laboral

El acoso laboral puede darse entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

- **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 trabajador(a); 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 trabajador(a), mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueda 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 trabajador(a). 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 trabajador(a).
- **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador(a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador(a).

No constituyen acoso laboral:

El artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 establece que conductas no constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, previstas en el Código Sustantivo de Trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículo 55 a 57 del Código Sustantivo de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que la determinación sobre la existencia de eventuales hechos que constituyan acoso laboral les corresponde a las autoridades judiciales.

Manifestaciones del Acoso Sexual Laboral

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 para que acceda a comportamiento de connotación sexual.
- 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 los incisos anteriores.
- Cualquier otra conducta que encaje en la definición señaladas como acoso laboral y/o sexual.

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

- Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado, acercamientos innecesarios, (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, estilo de vida, 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, propagar rumores sexuales acerca de la víctima, etc.
- No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, presentación de objetos pronográficos, observaciones molestas, etc.
- Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).



PROGRAMA DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

MECANISMOS PARA EL REPORTE DE CASOS

Los casos de acoso laboral y/o sexual serán reportados al comité de convivencia laboral y para aquellos casos en los que la víctima o testigo prefiera permanecer en el anonimato, puede hacerlo a través de la Línea de Reportes Confidenciales 018009120577, www.reportesconfidencialespromigas.com o a la Gerencia de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces en las filiales de Promigas.

TRÁMITE DE UNA QUEJA

Los principios de investigación de cualquier queja serán: confidencialidad e imparcialidad, respetando siempre el derecho de defensa de las partes, garantizando el debido proceso y la protección de la persona denunciante.

Comité de Convivencia Laboral

- La persona acosada deberá presentar queja por escrito (anexo No. 1) dirigida al Comité de convivencia, indicando los hechos en que se sustenta y el nombre completo de la persona tanto presuntamente acosada como la parte presuntamente acosadora. No se dará curso a quejas anónimas.
- Una vez escuchadas a las partes implicadas, en forma separada, se dejará constancia por escrito de las posiciones de ambas partes.
- Cuando el Comité de convivencia lo considere necesario citará a ambas partes a reuniones, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- El Comité de convivencia, deberá dejar constancia en el acta de las medidas acordadas por las partes para prevenir o corregir cualquier acto de acoso u hostigamiento laboral en que pueda haberse incurrido; medidas que deberán ser acordes para cada caso.
- En todo caso, se le informará al trabajador que debe adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006
- El comité actuará en el marco de lo previsto en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Reportes a Talento Humano y/o a través de la línea confidencial.

Cuando los reportes se reciban de forma anónima a través de la línea de reportes confidenciales o en la Gerencia de Talento Humano de forma verbal o escrita y la víctima solicite que su identidad permanezca en reserva. Las investigaciones se harán de la siguiente forma:

- Entrevistas 360°
- Declaración de Testigos
- Revisión de pruebas documentales
- Valoración de pruebas
- Resultados de Clima Laboral, Factores de Riesgo Psicosocial y cualquier otra encuesta de la que se tengan resultados.
- Historial de denuncias

Medidas de protección para la víctima en un presunto caso de acoso sexual

La Gerencia de Talento Humano y Administrativa o quien haga sus veces en las filiales, será responsable de brindar protección a la víctima en un caso de presunto acoso sexual cuando este lo requiera directamente, para ello podrá tomar alguna de las siguientes medidas:

- Rotar temporalmente del puesto de trabajo a la persona denunciada.
- Rotar a la víctima, siempre que ella lo haya solicitado sin ninguna presión o coerción.
- Cambio temporal de la modalidad de trabajo (trabajo en casa/teletrabajo), en el caso de que sea presencial o híbrido.
- Otras medidas que garanticen la seguridad de la víctima durante el procedimiento.
- Acciones de sensibilización, prevención y atención relacionadas con hechos que pudieran constituir acoso laboral o sexual.

En todo caso, la víctima puede acudir a instancias receptoras de denuncias penales, tales como:

- Unidad de recepción inmediata.
- Centros de atención a víctimas de abuso sexual.
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional.

Tiempos

El Comité de Convivencia tendrán un término máximo de un mes para responder a una queja por acoso laboral y/o sexual, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

Sanciones

Posterior al estudio que realice el Comité de Convivencia laboral y en caso de comprobarse una conducta que pudiera constituirse como un presunto acoso laboral, este informará a la gerencia de Talento Humano y Administrativo y quien haga sus veces en las filiales, evaluará los casos y de acuerdo con la gravedad podrá:

- Para los casos leves, establecer compromisos que deberán cumplirse en los tiempos indicados.



**PROGRAMA DE PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE
PRESUNTOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

- Para los casos graves, aplicar acciones disciplinarias de acuerdo con el reglamento interno de trabajo. Estas acciones podrán acarrear llamados de atención, suspensiones o despidos dependiendo de cada caso particular.