 VANEGAS INGENIEROS S.A.S.	FICHA TÉCNICA	Código: FTE-GPE-007
	POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Fecha: 24/Feb/2025
		Versión: 001

POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO SEXUAL LABORAL

1. OBJETIVO

Esta política que adopta la empresa **VANEGAS INGENIEROS SAS.** tiene como objeto prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, así como, investigar, corregir y sancionar disciplinariamente o contractualmente los casos que se presenten.

En consecuencia, de lo anterior, la empresa busca fundar procedimientos que busquen resolver de manera efectiva quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual en el contexto laboral, así mismo la empresa cumplirá en todo momento las disposiciones en materia de confidencialidad dentro del proceso y de los trabajadores o partes involucradas.

En **VANEGAS INGENIEROS SAS.** rechazamos el acoso sexual en todo tipo de contexto en especial en el contexto laboral y en todas su modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico, teniendo en cuenta que el acoso sexual es una conducta punible altamente reprochada por la sociedad y tipificada en el Código Penal Colombiano con las consecuencias jurídicas que para ello se han fijado.

2. ALCANCE

La presente Política de Acoso Sexual en el contexto Laboral adoptada por la empresa **VANEGAS INGENIEROS SAS.** aplica para todos los trabajadores contratados directa o indirectamente por la empresa y todas las personas vinculadas.

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

- 1) **Acoso Sexual en el contexto Laboral:** Significa todo comportamiento o requerimiento de naturaleza sexual, realizado por un trabajador directo o indirecto de **VANEGAS INGENIEROS SAS.** de igual o distinto sexo, no consentido por el colaborador al que va dirigido, que se realice por cualquier medio, y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su desempeño laboral, su situación laboral o en sus oportunidades en el trabajo, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo sufre, 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 en el ámbito laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.
- 2) **Conducta 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.
- 3) **Conducta 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.

 VANEGAS INGENIEROS S.A.S	FICHA TÉCNICA	Código: FTE-GPE-007
	POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Fecha: 24/Feb/2025
		Versión: 001

- 4) **Manifestaciones:** El acoso sexual en el ámbito laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas: a) 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. b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad. c) 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. d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima. e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite. f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el numeral 1. Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza: g) 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. h) 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. i) No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc. j) Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

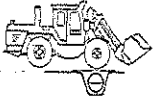
4. OBLIGACIONES DE VANEGAS INGENIEROS SAS.

Trabajadores:

- 1) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores/ clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- 2) 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.
- 3) 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:

- 1) Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- 2) 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.

 VANEGAS INGENIEROS S.A.S.	FICHA TÉCNICA		Código: FTE-GPE-007
	POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL		Fecha: 24/Feb/2025
			Versión: 001

3) Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

4) Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política

5. PROCEDIMIENTO E INVESTIGACIÓN

El procedimiento interno de investigación que activa **VANEGAS INGENIEROS SAS.** en respuesta a una denuncia sobre el presunto acoso sexual en el ámbito 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/Queja: El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero.

Procedimiento:

a) La denuncia puede ser presentada de forma **escrita** informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral.

b) Quien realice la denuncia deberá **describir los hechos** que dieron lugar a la conducta denunciada,

c) Identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as trabajadores podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales: _____ Comité de Convivencia Laboral. • Gerencia Administrativa. _____ al jefe o director de Área. _____

2) Investigación de los casos de acoso sexual laboral: El proceso de investigación de los casos de presunto hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Gestión Humana, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

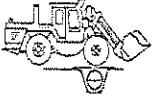
3) Etapas y plazos:

Primero: Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a Gestión Humana.

Segundo: Gestión Humana en un plazo de un (1) día hábil, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos.

Tercero: Así mismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Gestión Humana, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima.

Cuarto: Gestión Humana 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 presunto hostigamiento/acoso sexual en el ámbito laboral y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento, el cual estará enmarcada en la competencia del ámbito de la relación laboral.

 VANEGAS INGENIEROS S.A.S	FICHA TÉCNICA	Código: FTE-GPE-007
	POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	Fecha: 24/Feb/2025
		Versión: 001

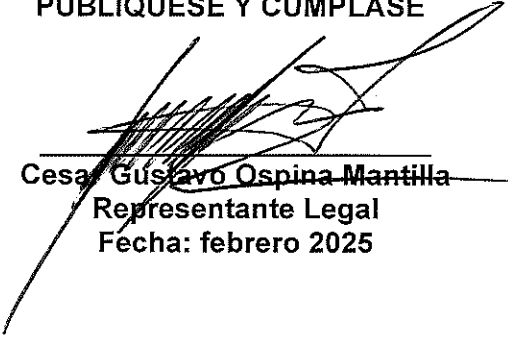
Quinto: Cierre del proceso: De declararse fundada la denuncia, Gestión Humana comunicará la decisión a las partes informando la sanción que se impondrá al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente, decisión que estará enmarcada en la competencia de la relación laboral y no comprende escenario en el ámbito penal que se deberá adelantar por la resunta víctima.

Sexto: Terminación del contrato de trabajo: La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima con **VANEGAS INGENIEROS SAS**, 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 empresa o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan, incluyendo y sin limitarse a ello la puesta en conocimiento de las autoridades judiciales competentes.

Nota: Es menester indicar que la actual política de acoso sexual en el ámbito laboral, cumple con los lineamientos legales y normativos y convenios internacionales ratificados por Colombia.

El presente reglamento hace parte íntegra de todos los contratos de trabajo suscritos por **VANEGAS INGENIEROS SAS.**, Reglamento Interno de Trabajo y políticas internas.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


Cesar Gustavo Ospina Mantilla
Representante Legal
Fecha: febrero 2025