

	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	1 de 9

DECLARACIONES

Para **Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS** el capital humano es lo más importante, por lo tanto, su objetivo principal es prevenir las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral y tomar acciones efectivas para proteger la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo, en cumplimiento a la **Ley 1010 de 2006** y **Ley 2365 de 2024** que define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder (vertical u horizontal), mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, o la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en el contexto laboral.

Esta definición, basada en la ley, no es limitante; cada caso tendrá un tratamiento individual teniendo en cuenta la perspectiva de género y los pronunciamientos de las cortes, tampoco será necesario que exista subordinación laboral para que se investigue y sancione la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral. (Corte Suprema de Justicia SP459-2023)

ALCANCE

Esta política aplica a: Todos los trabajadores dependientes contratistas, subcontratistas, pasantes, aprendices, visitantes y terceros que interactúen en actividades relacionadas con la organización. Todas las modalidades de trabajo: presencial, teletrabajo, trabajo remoto, en casa o actividades externas como eventos, capacitaciones y viajes de trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES

- Ambiente laboral seguro y saludable
- Respeto por la dignidad humana
- Cero tolerancias frente al acoso sexual y discriminación
- Enfoque de género, inclusión y diversidad sexual
- Confidencialidad y protección de datos
- Debido al proceso y derecho de defensa
- No revictimización



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	2 de 9

- Celeridad y eficacia en la atención
- Participación y corresponsabilidad
- Igualdad
- Prevención
- No discriminación

RESPONSABILIDADES

Alta Dirección

- Aprobar, difundir y garantizar el cumplimiento de esta política.
- Asegurar recursos financieros, humanos y técnicos para su implementación.
- Supervisar la ejecución del protocolo y las medidas preventivas.
- Garantizar la transparencia y confidencialidad de los procesos.
- Garantizar las sanciones pertinentes de acuerdo al reglamento interno de trabajo y la presente política.

Gestión Humana

- Activar las rutas de atención y protección para la víctima
- Informar a la Alta Dirección.
- Guiar con el área jurídica a la víctima en el proceso de denuncia ante las autoridades competentes
- Hacer seguimiento al caso
- Capacitar y sensibilizar al personal.

Jefes y Líderes

- Prevenir situaciones de riesgo en sus equipos de trabajo.
- Promover ambientes de respeto y equidad.
- Dar respuesta inmediata ante denuncias o alertas.

Trabajadores, Contratistas y demás partes interesadas

- Mantener una conducta respetuosa y libre de acoso.
- Reportar situaciones de acoso sexual a través de los canales definidos.
- Participar activamente en las acciones de sensibilización y formación.



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	3 de 9

Comité de Convivencia Laboral CCL

- **Promoción del respeto y la sana convivencia:** impulsar campañas de sensibilización sobre el respeto, la inclusión y la no discriminación.
- **Acciones pedagógicas:** diseñar y ejecutar actividades de capacitación preventiva sobre el acoso sexual y violencias basadas en género, en coordinación con Talento Humano.
- **Recomendaciones:** elevar sugerencias a la Alta Dirección para mejorar el ambiente laboral y prevenir conductas de riesgo.
- **Canales de orientación:** brindar orientación inicial sobre las rutas internas de atención y direccionar las quejas cuando aplique al área de gestión humana.
- **Participación en diagnósticos:** apoyar a Talento Humano en la identificación de factores de riesgo psicosocial relacionados con la convivencia laboral.
- **Monitoreo preventivo:** realizar seguimiento a indicadores de clima organizacional y convivencia, informando a la Alta Dirección.

LUGARES EN LOS QUE SE CONSIDERA LAS MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL DEL AMBITO LABORAL

En el lugar de trabajo o donde se lleve a cabo la relación contractual, independientemente de la modalidad: teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, espacios públicos y privados, entre otros

En el lugar donde se realiza el pago de la remuneración o del trabajo delegado, así como el lugar de descanso, aseo, vestuario o baños

Durante desplazamientos, viajes, actividades, eventos empresariales y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

A través de canales de comunicación, ya sean digitales o de otra modalidad tecnológica

En el alojamiento proporcionado por el empleador, siempre que el acoso sexual provenga de alguien del entorno laboral

CONDUCTAS QUE SE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	4 de 9

- **Verbales:** Comentarios o insinuaciones sexuales; observaciones o miradas lascivas; historias o chistes obscenos; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual; etc.
- **No Verbales:** Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente; miradas lascivas; etc.
- **Físicas:** Contacto físico no deseado (palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales; etc.
- **Digitales:** Mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).
- **Sexistas o Discriminatorias por Razón de Género:** Conductas que refuerzan estereotipos de género que suponen la subordinación de un sexo respecto al otro. Esto incluye promesas o amenazas implícitas o explícitas de trato preferente o beneficioso a cambio de favores sexuales.

COMPROMISOS

Desde la alta dirección **Instrumentación y montajes eléctricos SAS** se compromete a:

- Diseñar, implementar y socializar con todas las partes interesadas el Protocolo de Prevención, Actuación y protección del Acoso Sexual Laboral
- Reconocer el acoso sexual como riesgo psicosocial dentro del SGI
- Establecer canales accesibles y confidenciales de denuncia
- Implementar medidas inmediatas de protección para víctimas y testigos
- Capacitar periódicamente a todo el personal independientemente de su forma de vinculación
- Atender con diligencia las denuncias recibidas por los canales establecidos, aplicando sanciones cuando corresponda de acuerdo al reglamento interno
- Reportar a las autoridades competentes los hechos que constituyan delito
- Garantizar la no represalia contra quienes denuncien de buena fe
- Realizar diagnósticos periódicos sobre prevalencia y efectividad de las medidas



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	5 de 9

- Revisar y actualizar esta política de manera anual o cuando se expidan nuevas disposiciones legales
- Fomentar una actitud que permita fortalecer la confianza, solidaridad y confraternidad para que el trabajador denuncie los casos de hostigamiento sexual.
- Garantizar la confidencialidad y reserva sobre los documentos, hechos e informaciones de manera imparcial y eficaz que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima.

Estos compromisos se materializaron con las siguientes acciones:

- ✓ Implementación de programas de formación.
- ✓ Difusión de esta política.
- ✓ Canales de reporte
- ✓ Protocolo de prevención, actuación y protección
- ✓ Fomento de una cultura de respeto y tolerancia.
- ✓ Realizar el debido reporte a la entidad competente

DERECHOS

De Las Víctimas

De conformidad con las normas legales, las víctimas de todas las formas de violencia, racismo, discriminación, violencias contra las mujeres y basadas en género, tendrán los siguientes derechos, y acorde con las capacidades de la entidad:

- a.** Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño irremediable a través de la activación de las rutas contenidas en el protocolo PR-CC-29.
- b.** Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.
- c.** A que se dé credibilidad a su relato, bajo el principio de buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	6 de 9

de género.

- d.** El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
- e.** Derecho a recibir asistencia y acompañamiento permanente por parte de la entidad, incluyendo asistencia técnica legal y psicosocial.
- f.** Pedir traslado del área de trabajo o lugar de trabajo, o presentar una solicitud para trabajar de manera remota mientras se resuelve la queja.
- g.** Solicitar al superior jerárquico que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja.
- h.** Recibir información durante toda la ruta de atención desde la presentación de la queja.
- i.** Le sean otorgados permisos remunerados para acudir a las instancias necesarias que permitan cumplir con la ruta administrativa de atención de las violencias en el entorno laboral.
- j.** Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.

De las mujeres víctimas

Las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia tienen derecho a:

- ✓ Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, a nivel nacional.
- ✓ Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- ✓ Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en el presente protocolo.
- ✓ Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia legal o asistencia social



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	7 de 9

respecto de sus datos personales, los de su pareja, sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

- ✓ Recibir asistencia psicológica, especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas, sus parejas y sus hijos e hijas;
- ✓ Acceder a los mecanismos de protección y atención disponibles en la entidad, de acuerdo con el presente protocolo.
- ✓ La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- ✓ La estabilización de su situación conforme a los términos previstos en la Ley 1257 de 2008.
- ✓ A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- ✓ Adicionalmente, visibilizar o comunicar públicamente todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género de las que fue víctima, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, conforme a lo señalado en las Sentencias T-275/21 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

El área de Recursos Humanos será la dependencia encargada de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas contenidos en la Ley 1257 de 2008. No obstante, estos derechos deben ser respetados e implementados por todo el personal de la compañía y personal en misión que tengan algún rol en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	8 de 9

Del sujeto activo

La persona o personas contra quienes se formula la queja, se les respetarán sus derechos legales y constitucionales, entre ellos:

- ✓ Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- ✓ Derecho a la defensa, y en caso de que lo considere necesario a la defensa técnica.
- ✓ Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- ✓ Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- ✓ Presentar pruebas y testimonios que fundamentan su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- ✓ Derecho al debido proceso



	POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	Código:	DOC-DE-14
		Versión:	2
		Página:	9 de 9

VIGENCIA Y ACTUALIZACIONES

Esta política será revisada y actualizada anualmente, o cuando exista nueva normativa, jurisprudencia o directriz que así lo exija. Hace parte del SGI y del Código de Ética de la organización

INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Instrumentación & Montajes Eléctricos SAS sancionará el incumplimiento a esta política conforme al reglamento interno de trabajo y a la normatividad vigente aplicable.



JESSICA LOPEZ CIFUENTES	
REPRESENTANTE LEGAL	
FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE REVISIÓN
30-11-2024	20-09-2025

