

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL LABORAL	Código:	SST-PO-009
		Versión:	00
		Fecha:	08/11/2024
		Página:	1 de 6

Objetivo

La presente política tiene como propósito la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando así el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

Alcance

Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables a todos los trabajadores de PHASE ING SAS y las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como las personas que presuntamente cometen dichas conductas en el contexto laboral de la empresa.

Definiciones

La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

Acoso sexual: Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifestó por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas 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.

Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Contexto laboral: Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso 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.
- 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 dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- 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.

CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dirección: Bogotá CALLE 23 G # 81 – 76 MODELIA, FONTIBON BOGOTA

TELF: +57 (1) 3147980558 4420292

Web: www.phaseing.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL LABORAL	Código:	SST-PO-009
		Versión:	00
		Fecha:	08/11/2024
		Página:	2 de 6

- 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.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador en proyectos, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Principios que rigen la presente política

La presente política y la prevención del acoso sexual en el contexto laboral se basa en los siguientes principios, los cuales se interpretarán de conformidad con lo establecido en la **Ley 2365 de 2024**:

- ✓ Pro persona.
- ✓ Pro víctima.
- ✓ Igualdad.
- ✓ Justicia restaurativa.
- ✓ Debido proceso.
- ✓ Imparcialidad.
- ✓ Celeridad.
- ✓ Confidencialidad.
- ✓ Prevención.
- ✓ Justicia.
- ✓ Equidad de género.
- ✓ Libertad.
- ✓ Dignidad.

Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Para efectos de la presente política, se realizará una jornada de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Compañía realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. En apoyo con la Administradora de Riesgos Laborales (en adelante “ARL”) realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Con el propósito de prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, PHASE ING SAS, incluirá las siguientes cláusulas en los contratos de trabajo:

- Definición de acoso sexual conforme a la ley 2365 del 2024.

CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dirección: Bogotá CALLE 23 G # 81 – 76 MODELIA, FONTIBON BOGOTA

TELF: +57 (1) 3147980558 4420292

Web: www.phaseing.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL LABORAL		Código:	SST-PO-009
			Versión:	00
			Fecha:	08/11/2024
			Página:	3 de 6

- Establecimiento de mecanismos de atención integral a las presuntas víctimas, restablecimiento de derechos.
- Medidas preventivas y pedagógicas.

Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral deberá tener en cuenta lo siguiente:

- 1) **Presentación de la queja:** La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por la Compañía. Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad competente.

Sin embargo, las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones disciplinarias que la Compañía estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

- 2) **Canales de comunicación:** La queja deberá presentarse ante la Compañía a través de correo electrónico dirigido a la Directora administrativa y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante el Director general, documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial a la dirección Calle 23 G #81-76 en Modelia, Bogotá o personalmente a la Directora administrativa o Director general.

Quienes tengan conocimiento de la queja a través de cualquiera de los canales de comunicación anteriormente descritos, deberá cumplir con un deber de confidencialidad de la información, obligándose a mantener bajo la más estricta reserva la información que le sea puesta en conocimiento.

- 3) **Requisitos mínimos de la queja:** La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder.

El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se realizará conforme a los siguientes pasos:

1. La recepción de la queja deberá hacerse al correo electrónico de la Directora administrativa o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá hacerse al correo electrónico del Director general. En caso de que la entrega sea física, deberá

CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dirección: Bogotá CALLE 23 G # 81 – 76 MODELIA, FONTIBON BOGOTA

TELF: +57 (1) 3147980558 4420292

Web: www.phaseing.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL LABORAL	Código:	SST-PO-009
		Versión:	00
		Fecha:	08/11/2024
		Página:	4 de 6

escanearse y remitirse a la dirección previamente mencionada. Si la queja se realiza de forma verbal, quien la escuchó deberá redactar la situación en un documento y remitirlo a la dirección de correo previamente señalada.

2. Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de la misma y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con un número de caso e ingresándolo a una base de datos que se debe crear de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.
3. Se deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja dentro de los próximos diez **(10) días hábiles**.
4. En reunión se analizará de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso sexual en el ámbito laboral.
5. En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta víctima una carta informando las razones de la improcedencia.
6. En el trámite de la queja se le informará a la víctima que podrá igualmente acudir a la fiscalía general de la Nación a denunciar su caso.
7. El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información.
8. La Compañía pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.
9. La Compañía publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
10. Si la queja va dirigida al jefe inmediato de la presunta víctima, la queja deberá presentarse ante el área HSEQ, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Si la queja tramitada es anónima, esta no será tramitada, pero se archivará y almacenará en la base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer una queja ante la empresa.

Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dirección: Bogotá CALLE 23 G # 81 – 76 MODELIA, FONTIBON BOGOTA

TELF: +57 (1) 3147980558 4420292

Web: www.phaseing.com



2. Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL.
3. Pedir traslado del área de trabajo. deberán ser adoptadas por PHASE ING SAS con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles basándose en días y los horarios laborales.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del jefe Inmediato y de la Directora administrativa. deberán ser adoptadas por PHASE ING SAS con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles basándose en días y los horarios laborales.
5. Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. deberán ser adoptadas por PHASE ING SAS con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles basándose en días y los horarios laborales.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. deberán ser adoptadas por PHASE ING SAS con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles basándose en días y los horarios laborales.
7. Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

Obligaciones del empleador

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, PHASE ING SAS se obliga a:

1. Reflejar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
2. Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Dar respuesta a los casos en los plazos de 10 días hábiles.

CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dirección: Bogotá CALLE 23 G # 81 – 76 MODELIA, FONTIBON BOGOTA

TELF: +57 (1) 3147980558 4420292

Web: www.phaseing.com



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL LABORAL		Código:	SST-PO-009
			Versión:	00
			Fecha:	08/11/2024
			Página:	6 de 6

Las obligaciones previamente mencionadas podrán ser objeto de inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

Disposiciones finales de la presente política

- La totalidad de los trabajadores de PHASE ING SAS están en la obligación de leer y aceptar lo dispuesto en la presente política.
- La Compañía se abstendrá de tramitar quejas que no hayan sido puestas en su conocimiento en los términos indicados en la presente política.
- El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica será considerado como una falta grave.
- Sin perjuicio del trámite que se efectúe de las quejas conforme al procedimiento de la presente política, el empleador podrá adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar, conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo por las presuntas faltas que se identifiquen en el marco de la queja.

Vigencia de la presente política

La presente política tendrá vigencia a partir del 08 de noviembre de 2024.

No obstante, la misma podrá ser modificada en cualquier momento por PHASE ING SAS, escenario en el cual esta notificará de ello a los respectivos trabajadores.



Alexandra Becerra

Directora Administrativa

CANALES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dirección: Bogotá CALLE 23 G # 81 – 76 MODELIA, FONTIBON BOGOTA

TELF: +57 (1) 3147980558 4420292

Web: www.phaseing.com

