

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CÓDIGO	SST-PO-05
		VERSIÓN	1.0
		FECHA	04/11/2025
		Pàgina 1 de 1	

OBJETO

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la empresa adopta esta política con el fin de establecer medidas claras y eficaces para la prevención, atención, protección y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, garantizando a todas las personas vinculadas a la organización el derecho a una vida libre de violencias, discriminación y tratos indignos.

APLICACIÓN

Esta política será aplicable a todo el personal, independientemente del tipo de vínculo contractual o laboral, incluyendo trabajadores, aprendices, practicantes, pasantes, contratistas de prestación de servicios y cualquier otra persona que interactúe en el entorno laboral, de conformidad con el artículo 7° de la citada ley. Su implementación responde a la obligación legal del empleador de generar entornos laborales seguros, libres de violencia sexual y respetuosos de la dignidad humana, conforme a los principios constitucionales y legales vigentes.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Para efectos del presente política y conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, y que ocurra de manera reiterada o aislada en contra de otra persona dentro del contexto laboral.

Esta conducta puede presentarse en espacios físicos o virtuales relacionados con la ejecución del trabajo, incluyendo los sitios de descanso, alimentación, desplazamientos, alojamientos proporcionados por el empleador, actividades sociales o formativas, o a través de cualquier medio de comunicación relacionado con el trabajo. La existencia de un vínculo laboral o contractual formal entre víctima y agresor no será requisito para la activación del protocolo ni para el reconocimiento de derechos o garantías para la víctima.

PRINCIPIOS RECTORES

Se acoge lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley 2365 de 2024, y por tanto se regirá por los principios de pro persona, pro víctima, igualdad, debido proceso, presunción de inocencia, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, justicia restaurativa, equidad de género, libertad y prevención.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS desarrollará de forma periódica actividades de formación y sensibilización dirigidas a la totalidad de su personal, sin distinción de cargo, área o forma de vinculación, con el fin de prevenir conductas de acoso sexual y promover la comprensión de este fenómeno como un riesgo psicosocial que afecta la salud, la dignidad y la integridad de las personas. Estas actividades incluirán capacitaciones presenciales o virtuales, distribución de material informativo, jornadas pedagógicas, boletines internos o cualquier otro medio eficaz, conforme a lo indicado en el artículo 9° de la Ley 2365 de 2024.

El contenido de la presente política hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y se entiende conocido y obligatorio para todo el personal desde el momento de su vinculación, dado que este documento es entregado y socializado como parte del proceso de inducción inicial. Cualquier modificación al mismo será

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CÓDIGO	SST-PO-05
		VERSIÓN	1.0
		FECHA	04/11/2025
		Pàgina 1 de 1	

notificada conforme al procedimiento de actualización del RIT, y su cumplimiento será exigible en los mismos términos que las demás disposiciones reglamentarias internas.

Adicionalmente, la empresa incorporará las acciones previstas en esta política dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en lo relacionado con la identificación y mitigación del riesgo psicosocial, conforme a lo ordenado en los artículos 10 y 11 de la Ley 2365 de 2024. Para ello, se articulará con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente, con el fin de recibir asesoría técnica y apoyo en la implementación de estrategias eficaces de prevención y atención.

Como parte de las medidas preventivas, **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS** garantizará la existencia de canales de comunicación confidenciales, seguros y accesibles, a través de los cuales cualquier persona vinculada pueda reportar situaciones que constituyan o puedan constituir acoso sexual, incluso de forma anónima si así lo prefiere. Estos canales serán atendidos por personal capacitado, bajo principios de confidencialidad, respeto, enfoque diferencial e interseccional, de conformidad con lo establecido en los artículos 3° y 4° de la Ley 2365 de 2024.

Competencia en la atención de denuncias por acoso sexual.

En ningún caso el Comité de Convivencia Laboral conocerá, tramitará o decidirá sobre denuncias o quejas relacionadas con presuntos hechos de acoso sexual. Estas situaciones deberán seguir de manera exclusiva la *Ruta Interna de Atención de Casos de Acoso Sexual* adoptada por la empresa, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes.

En el evento en que, por error, se presente una queja de esta naturaleza ante el Comité de Convivencia Laboral, dicho órgano estará obligado a abstenerse de su conocimiento y, de forma inmediata, reenviará o reencauzará la comunicación al canal institucional competente para la activación de la ruta de atención correspondiente, garantizando en todo caso la confidencialidad, celeridad y protección de los derechos de la presunta víctima.

CANALES DE RECEPCIÓN DE QUEJAS

GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS garantizará la existencia de canales accesibles, confidenciales y eficaces para la recepción de quejas o denuncias de acoso sexual, los cuales podrán activarse por cualquier persona que haya sido víctima directa o tenga conocimiento de los hechos, independientemente del tipo de vinculación jurídica o contractual.

Dichas quejas podrán ser presentadas de forma verbal, escrita o a través del correo electrónico: contacto@gesath.com identificando, en lo posible, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. La recepción de las quejas estará a cargo de la instancia designada por la empresa para tal efecto, la cual deberá actuar con estricta confidencialidad, celeridad y respeto por los principios del debido proceso, absteniéndose de incurrir en actos de revictimización o represalias.

Parágrafo 1. – En ningún caso, la formulación de la queja ante **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS** será requisito de procedibilidad para acudir a instancias penales, disciplinarias o administrativas, conforme lo dispone el artículo 15 de la Ley 2365 de 2024.

TRÁMITE DE LA QUEJA

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CÓDIGO	SST-PO-05
		VERSIÓN	1.0
		FECHA	04/11/2025
		Página 1 de 1	

Una vez recibida una queja por presunto acoso sexual, **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS** procederá a registrarla formalmente y a realizar una valoración preliminar de la información aportada, con el fin de establecer si existen elementos suficientes para continuar con el procedimiento. En caso afirmativo, se convocará a las partes involucradas a una diligencia de descargos o versión libre de los hechos, en la cual se garantizará la confidencialidad, la imparcialidad, el respeto al derecho de defensa, la no confrontación directa entre la víctima y el presunto agresor, y la participación de los responsables designados por la empresa para tramitar este tipo de situaciones. Esta diligencia podrá realizarse de forma presencial o virtual, y se documentará en un acta que deberá ser suscrita por quienes intervienen. En todo caso, se procurará actuar con celeridad, evitando dilaciones injustificadas, y priorizando el restablecimiento de derechos de la presunta víctima.

Parágrafo 1. – Durante la etapa de análisis, **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS** podrá implementar medidas de protección inmediatas y transitorias, tendientes a evitar un daño irremediable o la exposición de la presunta víctima a nuevas situaciones de riesgo.

Parágrafo 2. – Estas medidas podrán consistir, entre otras, en el traslado de área, la autorización para el teletrabajo, la separación preventiva del presunto agresor de sus funciones o espacios de contacto o cualquier otra que resulte pertinente según las particularidades del caso. La adopción de dichas medidas no constituirá prejuzgamiento ni sanción anticipada, y su aplicación se hará respetando la organización operativa de la empresa, conforme a lo establecido en los artículos 13 y 15 de la Ley 2365 de 2024.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LA VÍCTIMA

La empresa adoptará, a solicitud de la presunta víctima o de oficio, medidas de protección inmediatas, razonables y proporcionales, destinadas a garantizar su seguridad, bienestar psicosocial, integridad emocional y permanencia en el entorno laboral en condiciones dignas. Dichas medidas podrán consistir, entre otras, en el traslado temporal de área, la autorización para realizar labores bajo modalidad de teletrabajo, la modificación de turnos, funciones o espacios físicos compartidos con el presunto agresor, así como la asignación de tareas que no impliquen interacción directa entre las partes.

Parágrafo 1. – En ningún caso estas acciones implicarán desmejora de condiciones laborales ni constituirán sanciones encubiertas. La solicitud de estas medidas deberá resolverse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, teniendo en cuenta la estructura operativa de la empresa, tal como lo dispone el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024.

Parágrafo 2. – De igual forma, la víctima podrá optar por la terminación unilateral del contrato de trabajo o del vínculo contractual existente, sin que ello implique sanción alguna ni obligación de preaviso, cuando manifieste expresamente que la continuidad en la relación representa un riesgo para su salud o dignidad. Esta decisión no afectará su acceso a las garantías legales derivadas de su vínculo, ni podrá ser considerada como abandono de cargo o causal de pérdida de beneficios. **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS**, por su parte, garantizará en todo momento la confidencialidad de la identidad de la víctima, así como su derecho a no ser confrontada con el presunto agresor, preservando su integridad emocional y evitando cualquier forma de estigmatización, exposición o represalia.

DERECHOS DEL INVESTIGADO

Toda persona vinculada a **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS** que sea señalada como presunto autor de una conducta constitutiva de acoso sexual en el contexto laboral, tendrá derecho a que se le respete el debido proceso en todas las etapas del trámite disciplinario. En virtud de ello, contará con las garantías

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CÓDIGO	SST-PO-05
		VERSIÓN	1.0
		FECHA	04/11/2025
		Pàgina 1 de 1	

fundamentales de presunción de inocencia, imparcialidad de quienes conduzcan el procedimiento, acceso a la información contenida en la queja, y la oportunidad de ser oído en versión libre o diligencia de descargos, para exponer su defensa, allegar pruebas y controvertir las presentadas en su contra. La empresa garantizará que dicha participación se desarrolle sin confrontación directa con la presunta víctima y en condiciones que resguarden los derechos de ambas partes.

Parágrafo 1. – El procedimiento interno deberá adelantarse con objetividad, sin sesgos ni valoraciones prejuiciosas, y orientado por los principios de legalidad, confidencialidad, celeridad, y respeto por la dignidad humana.

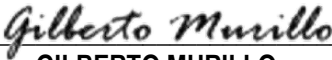
Parágrafo 2. – La sola existencia de una queja o denuncia no constituye presunción de culpabilidad ni justifica la imposición anticipada de sanciones. Toda decisión que implique una medida disciplinaria deberá estar precedida de una valoración seria y razonada del material probatorio recaudado, aplicando enfoques diferenciales o interseccionales cuando las circunstancias del caso así lo requieran, conforme a lo previsto en el artículo 19 de la Ley 2365 de 2024.

VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente política entrará en vigencia a partir de su aprobación por la alta dirección de **GESTIÓN SERVICIOS TEMPORALES SAS** y su implementación será obligatoria para todos los trabajadores vinculados a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación o lugar de prestación del servicio.

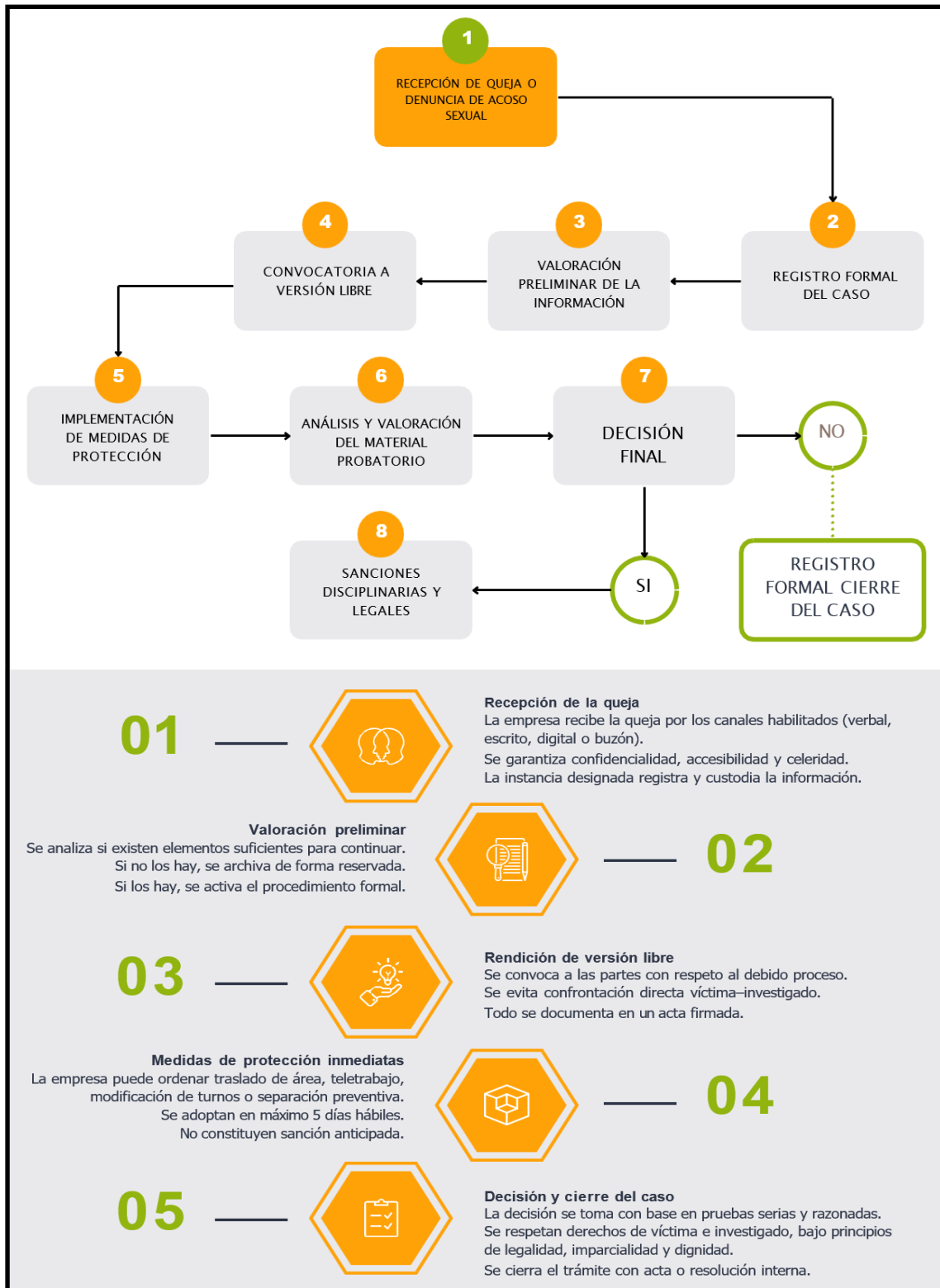
La política será objeto de revisión y actualización periódica, con el fin de garantizar su adecuación a los cambios normativos aplicables, así como a las necesidades organizacionales que surjan en el desarrollo de las actividades laborales. Cualquier modificación o ajuste a la presente política será comunicado a los trabajadores de manera oportuna, conforme a los procedimientos establecidos en la normatividad vigente.

04 de noviembre de 2025


GILBERTO MURILLO
 Representante Legal

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CÓDIGO	SST-PO-05
		VERSIÓN	1.0
		FECHA	04/11/2025
		Página 1 de 1	

Ruta interna de atención de casos de acoso sexual en el entorno laboral



	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	CÓDIGO	SST-PO-05
		VERSIÓN	1.0
		FECHA	04/11/2025
		Página 1 de 1	

APROBACION

FECHA	ELABORADO POR		REVISADO POR		APROBADO POR	
	NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO
04/11/2025	Sircon Seguros	Asesor Externo SST	Mónica Chica	Responsable SGSST	Gilberto Murillo	Representante Legal

CONTROL DE CAMBIOS

FEHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN ACTUALIZACIÓN	REVISADO POR		APROBADO POR	
			NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO
04/11/2025	1.0	Actualización de la política (inclusión canales de comunicación, ruta interna de atención, prohibición de manejo de caso por el CCL; entre otras)	Mónica Chica	Responsable SGSST	Gilberto Murillo	Representante Legal