



## POLÍTICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO, PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA DIVERSIDAD DE GENERO

### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN N°	CAMBIO REALIZADO	FECHA DE EMISIÓN
1	Elaboración del documento	Marzo de 2025

ELABORO	REVISO		APROBO
 <b>John Elkin Molina Palacios</b> Auxiliar Gestión Documental	 <b>Mailyñ Muñoz</b> Coordinador Sistema Integrado Gestión	 <b>María del Mar Bustamante</b> Director Administrativo y Financiero	 <b>Carlos Alberto Fernández C</b> Gerente General

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 2 de 11

## 1. ALCANCE

Esta política aplica a todos los empleados, contratistas, proveedores y cualquier persona que tenga una relación laboral o contractual con **SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, Su cumplimiento es obligatorio en todas las áreas y niveles de la organización, desde el proceso de reclutamiento, selección, vinculación y desvinculación de personal.

En cumplimiento del **Decreto 1072 de 2015**, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta política también se extiende a la supervisión de proveedores y contratistas, asegurando que las condiciones laborales dentro de la cadena de suministro de la empresa cumplan con los estándares de respeto a los derechos humanos.

Además, en concordancia con el **Convenio 29 de la OIT** sobre el trabajo forzoso y el **Convenio 190 de la OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, **SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, se compromete a garantizar que sus políticas y prácticas laborales sean revisadas periódicamente para evitar cualquier forma de explotación o discriminación en su entorno organizacional.

## 2. OBJETIVO

- Establecer los lineamientos y mecanismos de prevención, detección y acción frente a situaciones de trabajo forzado, acoso laboral, sexual o a la diversidad de género en **SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, promoviendo un entorno de trabajo seguro, digno y libre de coacciones indebidas, cumpliendo con la legislación vigente y los principios de respeto a los derechos humanos.
- Implementar estrategias de capacitación y sensibilización para garantizar que todos sus colaboradores conozcan y apliquen esta política durante sus labores y en su entorno de trabajo.

## 3. MARCO LEGAL

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:** Artículo 53 sobre principios laborales.

**CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:** Disposiciones sobre la prohibición del trabajo forzado y regulaciones en materia de acoso laboral.

**LEY 1010 DE 2006:** Normativa para la prevención, corrección y sancionación del acoso laboral y otros hostigamientos en el ámbito laboral.

**CONVENIOS DE LA OIT:** Especialmente los Convenios 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzado.

**LEY 599 DE 2000:** Por la cual el Congreso de Colombia expide el Código Penal.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 3 de 11

**LEY 1257 DE 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

**LEY 1719 DE 2014:** Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

**DECRETO 1072 DE 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**LEY 2365 DE 2024:** La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

#### 4. DEFINICIONES

**RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS:** Este principio es fundamental para asegurar que todas las personas involucradas en la empresa ya sean empleadas o colaboradoras, sean tratadas con dignidad, respeto y sin discriminación. Implica no solo garantizar condiciones laborales justas, sino también generar un ambiente que promueva la libertad de expresión, la integridad física y mental del colaborador, y el respeto a su privacidad. Además, la empresa debe tomar medidas para prevenir cualquier tipo de violación a estos derechos, ya sea dentro o fuera de su ámbito de operaciones.

**PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZADO:** El trabajo forzado es una violación grave de los derechos humanos, y su prohibición está claramente establecida en las leyes nacionales e internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el contexto colombiano, esto incluye la obligación de garantizar que todos los colaboradores se encuentren en un entorno donde no sean coaccionados, amenazados ni obligados a trabajar contra su voluntad, en ninguna circunstancia. Las empresas deben establecer protocolos de auditoría y control que verifiquen el cumplimiento de esta normatividad.

**PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL:** El acoso laboral, también conocido como mobbing (Acoso psicológico) o bullying laboral, es una conducta abusiva que puede manifestarse de diferentes formas: verbal, física o psicológica. La prevención del acoso laboral debe incluir programas de sensibilización, formación y protocolos claros para la denuncia de estos comportamientos. Las empresas deben crear un entorno donde los colaboradores se sientan seguros para reportar casos de acoso sin temor a represalias y donde se actúe rápidamente para erradicar cualquier forma de abuso. Además, es necesario que la organización ofrezca mecanismos de apoyo a las víctimas, como acompañamiento psicológico o asesoría legal.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 4 de 11

**IGUALDAD Y EQUIDAD:** Promover la igualdad implica que todas las personas tengan las mismas oportunidades laborales y acceso a los mismos beneficios sin importar su género, orientación sexual, raza, religión o cualquier otra condición personal. La equidad, por otro lado, se refiere a la necesidad de implementar medidas compensatorias para aquellos grupos que puedan enfrentar desventajas o barreras históricas, para asegurar que todos tengan las mismas posibilidades de acceso a oportunidades laborales y de crecimiento profesional. Esto incluye la implementación de políticas de igualdad salarial, inclusión y diversidad.

**CUMPLIMIENTO NORMATIVO:** El cumplimiento de la normatividad es esencial para el funcionamiento ético y legal de una empresa. En Colombia, esto implica no solo el cumplimiento de la legislación laboral vigente, como el Código Sustantivo del Trabajo, sino también de los tratados internacionales ratificados por el país, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto incluye el cumplimiento de derechos laborales básicos, como la seguridad social, la jornada laboral, el salario mínimo, entre otros, y la obligación de las empresas de garantizar que sus prácticas laborales se alineen con estos estándares internacionales.

**ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entiende como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal. mediadas 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.

**PERSECUCIÓN LABORAL:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador o colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan 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 colaborador o colaborador. 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 colaborador.

**DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el colaborador.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 5 de 11

## 5. ACTIVIDADES Y/O PROCEDIMIENTOS

### 5.1. INTRODUCCIÓN

**SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, reafirma su compromiso con la protección de los derechos fundamentales de sus colaboradores y el respeto a su dignidad humana. En este sentido, establece esta política para garantizar la erradicación del trabajo forzado y cualquier forma de acoso laboral, sexual o a la diversidad de género, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo.

Esta política se fundamenta en la legislación laboral colombiana, los convenios internacionales ratificados por el país y los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asegurando que todas las relaciones laborales dentro de la empresa se desarrollen en un marco de legalidad, equidad y respeto mutuo. En cumplimiento de la **Constitución Política de Colombia**, el **Código Sustantivo del Trabajo**, la **Ley 1010 de 2006** y el **Decreto 1072 de 2015**, así como de los convenios de la OIT sobre la abolición del trabajo forzado y la erradicación de la violencia en el ámbito laboral, **SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, adopta medidas preventivas y de control para garantizar el bienestar de sus colaboradores.

El propósito de esta política es consolidar un entorno laboral donde se respeten los derechos fundamentales de los colaboradores, evitando prácticas abusivas, trabajo forzado o cualquier forma de coacción indebida, promoviendo una cultura de respeto, equidad y seguridad dentro de la organización.

### 5.2. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL

Según lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006, en la Entidad pueden **ser sujetos activos o autores del acoso laboral, sexual o a la diversidad de género**:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como colaborador o colaborador. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral";
- Los colaboradores o colaborador vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; Los servidores públicos, tanto colaboradores públicos como colaboradores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos;

**Son sujetos partícipes del acoso laboral:** La persona natural que como colaborador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral, sexual o a la diversidad de genero; La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 6 de 11

**PARÁGRAFO:** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

### 5.3. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

El artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, establece las conductas que en ninguna de sus modalidades constituyen un caso de acoso laboral, sexual o a la diversidad de género:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública (Sic) conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) 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.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

### 5.4. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, antes de dar a conocer al Ministerio Público la falta disciplinaria por acoso laboral, sexual o a la diversidad de género **SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, debe agotar el procedimiento establecido para superar de manera preventiva y correctiva las conductas de acoso laboral que se presenten dentro de la compañía, en el marco de la resolución que conforma el Comité de Convivencia Laboral y su regulación interna.

El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el diálogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 7 de 11

1. El colaborador que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, sexual o a la diversidad de género, radicará por escrito o a través del correo electrónico **info.satarem@satarem.co** la queja ante de Comité de convivencia, la cual deberá contener lo siguiente:

- Nombre y apellido, dirección y correo electrónico para comunicaciones de la persona que suscribe la queja, con número de documento de identidad, cargo y dependencia.
- Nombre, apellido, cargo y dependencia del denunciado a quien se dirige la queja.
- Relato sucinto de los hechos que originan la queja, ocurridos dentro del (8) días contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de presunto acoso laboral, con descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar,
- Relacionar o adjuntar en copia los documentos y pruebas que soporten los hechos que se denuncian (Fotos, videos, testigos).

2. El secretario del Comité, revisará la documentación recibida. Sí la queja no cumple con los requisitos exigidos, comunicará por escrito al colaborador el motivo de rechazo de la queja y las causales de omisión, indicándole la posibilidad de nueva presentación. Si transcurridos quince (15) días hábiles, contados a partir del requerimiento efectuado por parte del secretario del Comité el interesado no la subsana, se archivará por desistimiento y se informará al quejoso y al Comité de Convivencia Laboral.

3. Sí la queja cumple con los requisitos el secretario abrirá el correspondiente caso que llevará un número de radicado interno y consecutivo, al cual se anexarán todos los documentos y diligencias relacionadas con la actuación y se registrará en una base de datos para llevar el registro de casos. Así mismo, informará al colaborador denunciante sobre su admisión y dará traslado por el término de cinco (5) días a la contraparte, para que exponga sus argumentos en garantía del derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso. Vencido el plazo establecido procederá el reparto del caso para su revisión ante todo el comité.

4. Efectuado lo anterior el presidente del comité convocara a reunión para hacer el análisis del caso en consenso, darán sus consideraciones mediante informe escrito.

Es de aclarar que estos casos de acoso laboral, sexual o a la diversidad de genero deberán revisarse en reuniones extraordinaria en aquellos casos en que los tiempos para el estudio de la situación no quede acorde con la reunión ordinaria del comité. De igual manera aquellos casos que estén relacionados con los parámetros señalados en los artículos 2, 7 y 9 de la Ley 1010 de 2006.

5. Dentro de los diez (10) días siguientes a la sesión del Comité en la que se analizó la queja, el secretario citará individualmente a cada uno de los involucrados en la queja, de forma virtual o presencial, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma y proponer fórmulas de solución, indicando fecha, hora y lugar de la entrevista. La entrevista será grabada por parte del secretario y se levantará acta de reunión.

6. Si después de adelantar las entrevistas individuales respectivas, no existe ánimo conciliatorio de los involucrados, mediante escrito firmado por el presidente del Comité se dará traslado de la queja y sus anexos a la Dirección Administrativa y Financiera o Gerencia de la compañía, dado

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 8 de 11

caso que ellos estén involucrados en el caso entonces se pasará a radicar en caso en la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia. De esta proceder se remitirá por conducto del secretario copia a los involucrados.

7. Una vez que se lleven a cabo o se finalicen las entrevistas, de encontrar ánimo conciliatorio entre los involucrados y cuando lo establezca el Comité, el Secretario citará de forma virtual o presencial, a reunión conciliatoria a la cual asistirán los involucrados en la queja y los miembros del Comité, con el apoyo del Director Administrativo y Financiero o Gerente, para establecer compromisos de convivencia y proponer fórmulas de solución relacionadas con la situación laboral, así como las recomendaciones para el mejoramiento del clima laboral.

La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

- El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- Luego dará la palabra al colaborador denunciante para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral, sexual o a la diversidad de género o las diferencias que pretende conciliar.
- Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
- Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral, sexual o a la diversidad de género y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
- Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se dejará constancia de este y se declarará cerrado el caso. El acta en virtud del principio de confidencialidad se mantendrá con carácter de reserva por parte del secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
- Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Compañía.

8. En caso de lograrse un acuerdo, el Comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, sin perjuicio de ser necesaria la remisión del caso posteriormente de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación por el incumplimiento de los acuerdos entre las partes.

9. El secretario será el encargado de solicitar mensualmente durante los tres (3) meses siguientes a la suscripción del acuerdo conciliatorio, informe del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión conciliatoria por cada uno de los involucrados. De las acciones adelantadas se informará al Comité de Convivencia.

10. Cuando del informe de seguimiento presentado por los involucrados al secretario, el Comité de Convivencia Laboral verifique el incumplimiento de los compromisos adquiridos, o del informe

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 9 de 11

de seguimiento se observe que la situación o conductas de presunto acoso laboral, sexual o a la diversidad de género persiste dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del acta, ordenará que por conducto del presidente se remita la queja y sus anexos a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia.

11. En el caso de las quejas presentadas sobre conductas de discriminación en el ámbito laboral, el comité actuará en una primera instancia; no obstante, por ser una conducta tipificada como delito, ante su persistencia, no conciliación, ni desistimiento, el comité de convivencia laboral procederá a dar traslado de la denuncia a la Dirección Administrativa y Financiera o Gerencia para su análisis y tomar las medidas necesarias de acuerdo con su competencia y se acordara si es necesario que sea revisado por el asesor jurídico y legal de la compañía.

### 5.5. INADMISIÓN DE LA QUEJA

El Comité de Convivencia Laboral inadmitirá una queja en los siguientes casos:

1. Si los hechos ocurrieron hace más de tres años
2. Si los involucrados no son colaboradores actuales de Satarem
3. Si la queja se presenta de manera anónima
4. Si no se cumplen los requisitos establecidos para interponer la queja, ni evidencias de los hechos

Asimismo, el Comité archivará la queja si el demandante no asiste a la citación para entrevista o reunión conciliatoria más de dos veces, considerando esto un desistimiento. Si la parte demandada es quien se presenta y ante la queja no muestra disposición conciliatoria, en caso tal, el Comité trasladará la queja a la Procuraduría General de la Nación, firmando un escrito que evidencie que se agotó el procedimiento conciliatorio previo.

### 5.6. ASPECTOS RELEVANTES DEL ACOSO SEXUAL

Para **SATAREM COLOMBIA S.A.S.**, El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incómoda, humillada y/o intimidada, considerando los siguientes comportamientos como acoso sexual:

**ACOSO SEXUAL FÍSICO:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

**ACOSO SEXUAL VERBAL:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: Propositiones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, petición de favores sexuales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 10 de 11

**ACOSO POR RAZÓN DEL GÉNERO / ORIENTACIÓN SEXUAL:** Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.

**ACOSO SEXUAL NO VERBAL:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Por ejemplo: Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.

## 5.7. PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los colaboradores, agentes, colaboradores, 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 los siguientes espacios o contextos (Artículo. 7 ley 2365 de 2024):

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive 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.
- b) 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 y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- d) 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.
- e) 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.
- f) En el alojamiento proporcionado por el colaborador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del colaborador o colaboradora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTION GESTIÓN CALIDAD	Versión: 1
	<b>POLITICA DE GARANTÍA DE TRABAJO NO FORZADO,          PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y A LA          DIVERSIDAD DE GENERO</b>	Marzo de 2025
		Página 11 de 11

## 5.8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

**CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:** Desarrollo de programas de formación para los colaboradores sobre derechos laborales y prevención del acoso laboral y sexual.

**MECANISMOS DE DENUNCIA:** Creación de canales confidenciales y efectivos para la denuncia de casos de acoso, trabajo forzado o acoso sexual.

**INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN:** Procedimientos claros para la investigación y sanciones aplicables en caso de incumplimiento de esta política.

**MONITOREO Y EVALUACIÓN:** Revisión periódica de las prácticas laborales y ambiente de trabajo para detectar posibles riesgos.

## 5.9. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

El cumplimiento de esta política será monitoreado de manera continua por el área de Talento Humanos, SGSST y la Dirección Administrativa y Financiera.

Se realizarán revisiones periódicas para garantizar su efectividad y adecuación a los cambios normativos o a las necesidades organizacionales. Cualquier modificación a esta política deberá ser aprobada por la gerencia y comunicada a todos los colaboradores de la empresa.

**5.10. FECHA DE VIGENCIA:** A partir de su emisión y hasta su próxima actualización.

## 6. TABLA RELACIÓN DE ANEXOS

No Aplica

## 7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 1010 de 2006
- Ley 2365 de 2024
- Código Sustantivo del Trabajo
- Constitución Política
- Actas de reunión

## 8. LISTA DE DISTRIBUCIÓN

Esta política deberá ser comunicada a todas las partes interesadas (empleados, clientes, contratistas y proveedores cuando se requiera) o a solicitud de entidades reguladoras o gubernamentales.