

## **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

PUNTO EMPLEO S.A.S en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Resolución 2646 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, manifiesta su compromiso firme e inequívoco con la protección de la dignidad humana, la igualdad, el respeto, la integridad física y psicológica, y la no discriminación en el entorno laboral.

La organización declara una política de CERO TOLERANCIA frente a cualquier forma de acoso sexual, violencia basada en género, hostigamiento o conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte o pueda afectar a sus trabajadores, contratistas, aprendices, proveedores, visitantes y demás personas que interactúen en el desarrollo de sus actividades laborales.

Esta política aplica en todos los espacios físicos y virtuales relacionados con el trabajo, incluyendo las instalaciones de la empresa, eventos institucionales, capacitaciones, comisiones de servicio, desplazamientos laborales y el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

PUNTO EMPLEO S.A.S, se compromete a:

- Prevenir el acoso sexual laboral mediante acciones permanentes de capacitación, sensibilización y promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la convivencia laboral.
- Garantizar canales confidenciales, seguros y accesibles para la recepción de quejas o denuncias relacionadas con presuntos casos de acoso sexual.
- Atender de manera oportuna, imparcial y confidencial los casos reportados, aplicando el enfoque diferencial y de género, evitando cualquier forma de revictimización.
- Brindar medidas de protección y acompañamiento psicosocial a las personas afectadas.
- Adelantar las investigaciones internas correspondientes y remitir a las autoridades competentes cuando se identifiquen conductas con posible connotación penal.
- Proteger a las personas denunciantes y testigos contra represalias o tratos adversos.

El incumplimiento de esta política dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas internas vigentes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar

### **RUTA DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

#### **OBJETIVO**

Establecer el procedimiento interno para la recepción, atención, protección y trámite de las quejas relacionadas con presuntos actos de acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando la protección de la víctima, el debido proceso, la confidencialidad y la adopción de medidas oportunas de prevención e intervención.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES

Toda actuación derivada de una queja por presunto acoso sexual se desarrollará bajo los principios de:

Confidencialidad.  
Dignidad humana.  
No revictimización.  
Debido proceso.  
Protección integral de la persona afectada.  
Presunción de inocencia.  
Celeridad.  
Enfoque de género y respeto por los derechos humanos.

1. La queja podrá ser presentada por:

a) El trabajador o trabajadora, presuntamente afectada.

b) Un tercero que actúe en nombre de la persona afectada, previa autorización de esta cuando sea posible.

2. Las quejas podrán ser radicadas ante el área de Desarrollo Humano de PUNTO EMPLEO S.A.S, de manera verbal o escrita. Al momento de recibir la queja se brindará información clara sobre los derechos de la persona afectada y las medidas de protección disponibles.

3. Una vez recibida la queja, el área competente realizará una valoración inicial de los hechos con el fin de:

- Identificar posibles situaciones de acoso sexual.
- Determinar riesgos para la persona afectada.
- Definir medidas inmediatas de protección.
- Establecer si existen elementos que ameriten la activación del procedimiento disciplinario.

4. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa podrá adoptar medidas preventivas orientadas a proteger a la persona afectada, entre ellas:

- ✓ Traslado temporal del lugar de trabajo.
- ✓ Reubicación o reorganización de funciones.
- ✓ Implementación de teletrabajo o trabajo remoto cuando sea viable.
- ✓ Modificación de horarios o espacios laborales.

- ✓ Cualquier otra medida razonable que evite el contacto entre las partes y garantice un entorno laboral seguro.
- ✓ La adopción de estas medidas no constituirá prejuicio ni sanción disciplinaria.

## **5. La empresa informará a la trabajadora o trabajador afectada(o) sobre:**

5.1. Atención psicológica. Los mecanismos de acompañamiento emocional disponibles, incluyendo los servicios ofrecidos por la ARL o por las entidades con las cuales la organización tenga convenios de apoyo psicológico.

5.2. Asesoría jurídica. La orientación sobre las acciones administrativas, disciplinarias y judiciales que pueda ejercer el afectado (a).

5.3. Cuando los hechos puedan constituir delito, se informará a la persona afectada sobre la posibilidad de presentar denuncia ante la Fiscalía General de la Nación y las rutas institucionales existentes para tal fin.

5.4. Con autorización expresa de la persona afectada, la empresa podrá facilitar la remisión o acompañamiento correspondiente.

5.5 Cuando del análisis preliminar se evidencien elementos que ameriten investigación interna, se iniciara el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, respetando las garantías de la Ley 2466 de 2025.

6. Concluido el procedimiento disciplinario, la empresa adoptará la decisión correspondiente de acuerdo con las pruebas recaudadas y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Cuando se compruebe la conducta, se impondrán las medidas disciplinarias a que haya lugar.

7. De conformidad con la normativa vigente, la empresa garantizará la protección especial de la persona afectada y de los testigos que participen en el proceso, evitando represalias derivadas de la presentación de la queja o de su colaboración en la investigación.

8. La empresa llevará el registro de las quejas recibidas, actuaciones adelantadas y decisiones adoptadas, garantizando la reserva de la información. Asimismo, realizará los reportes exigidos por la legislación vigente, incluyendo aquellos que deban remitirse al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) o a las autoridades competentes dentro de los términos legales aplicables.

9. La presente ruta será socializada por la empresa PUNTO EMPLEO S.A.S a todos los trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas con la organización, mediante los canales institucionales disponibles, como parte de la Política de Cero Tolerancia frente al Acoso Sexual en el Contexto Laboral.

La presente Política entra en vigencia a partir de su aprobación por parte de la empresa y permanecerá vigente mientras no sea modificada o sustituida por una nueva disposición interna o legal.

Para constancia se firma en \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2026.

\_\_\_\_\_  
**REPRESENTANTE LEGAL**