

VICEPRESIDENCIA DE TALENTO HUMANO Y COMUNIDADES

**Protocolo para la prevención, protección y atención
de las conductas de acoso sexual, discriminación y
Violencias en el ámbito laboral**

Tabla de contenido

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. ROLES Y RESPONSABILIDADES	4
3.1. RUTAS DE ACCIÓN	4
3.1.1 Ruta Interna.....	4
3.1.2 Ruta Externa	7
4. DECLARACIÓN AMARILO	9
4.1. PREMISAS DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN	9
4.2. El acoso sexual en el ámbito laboral	10
4.2.1. Clases de acoso sexual	10
4.3. CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL	11
4.4. PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTECTO LABORAL	12
4.5 PREVENCIÓN.....	12
4.6 DERECHOS DE LOS DENUNCIANTES	13
4.8 REPORTE Y TRANSPARENCIA	14
4.9 INCUMPLIMIENTO	14
4.10 VIGENCIA	15
5. GLOSARIO	15
6. CONTROL DE CAMBIOS	17

1. OBJETIVO

El presente Protocolo de Acoso Sexual Laboral tiene como principal objetivo proteger a todos(as) los(as) trabajadores(as) de Amarilo S.A.S. así como regular mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual en la Compañía.

Amarilo S.A.S. promueve las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas que son apropiadas, aceptables y bienvenidas por todas partes. Lo anterior, en la medida en que está comprometida con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, seguro y saludable, por lo cual se rechaza la violencia, discriminación, el acoso laboral y sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

Amarilo S.A.S. cuenta con principios de cero tolerancia respecto de estas conductas y exige a los trabajadores y trabajadoras parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.

2. ALCANCE

Este protocolo es aplicable y sirve de guía a todos(as) los(as) trabajadores(as) directos de Amarilo, trabajadores(as) en misión, contratistas, proveedores, las personas en formación, incluidos(as) los(as) practicantes, sin discriminar por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral y su aplicación va más allá de las instalaciones físicas de la empresa, incluyendo los espacios virtuales.

La Compañía mantendrá las denuncias e investigaciones de manera confidencial, y la información será revelada estrictamente en los eventos en que exista la necesidad de conocerla o si fuera necesario para la gestión de apoyo o restablecimiento de derechos, previo consentimiento de la de la víctima.

Para efectos de esta ruta se entenderá por violencia “el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción; la insistencia indebida y circunstancias similares que impidan o dificulten a la víctima dar su libre consentimiento”.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

3.1. RUTAS DE ACCIÓN

Existen dos (2) rutas de acción que pueden ser utilizadas por los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que consideren haber sufrido de acoso sexual laboral.

3.1.1 Ruta Interna

Para las presuntas conductas de acoso sexual laboral, se establece la siguiente ruta interna.

- **Colaborador(a):**

Cualquier colaborador(a) que considere sufrir o haber sufrido situaciones de acoso sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través de la Línea (linea.segura@amarilo.com) en donde se protegerá su identidad.

Las presuntas víctimas de acoso, violencia sexual y violencia basada en género tienen el derecho de acceder a mecanismos adecuados para investigar, sancionar y reparar las violaciones a sus derechos. Este derecho implica también que tienen plena libertad para acceder a todos los mecanismos previstos, a algunos o a ninguno, sin que puedan ser forzadas(os) a denunciar penal o disciplinariamente. Esto se deriva de la autonomía personal y el principio de acción sin daño. Si la presunta víctima, cuando se trate de una conducta cubierta por este protocolo y la información recibida este cubierta por el deber de confidencialidad y la víctima manifieste no querer activar ningún mecanismo, se le solicitará suscribir un acta de no activación de la ruta.

Cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de una situación de esta naturaleza, debe proteger la identidad de la víctima y debe poner en conocimiento la situación ante el comité interdisciplinar de prevención y atención de casos de acoso sexual o la Línea ética o recomendarle a la víctima que así proceda.

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis, debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Una vez sea radicada su denuncia usted podrá ampliar información y hacerle seguimiento, sin embargo, la investigación puede durar hasta 60 días laborales.

Puede solicitar la adopción de medidas de protección como:

- ✓ Traslado de área de trabajo
- ✓ Habilitación de Teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima
- ✓ Limitación en la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada
- ✓ Terminación del contrato de trabajo o la vinculación existente sin ninguna sanción por concepto de preaviso.

Estas medidas serán implementadas en un plazo no mayor a 5 días hábiles, tomado en consideración la organización operativa y la viabilidad de su implementación.

Igualmente se harán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso. Las presuntas víctimas de acoso sexual y demás comportamientos contemplados en el presente protocolo no serán revictimizadas. En ese sentido, se respetará su derecho a no ser confrontadas con el presunto agresor, se evitará lenguaje despectivo o afirmaciones que juzguen a la presunta víctima por su forma de vestir, hablar o cualquier otra condición. Así mismo, dentro del respeto a las convicciones de la víctima, su dignidad y su libertad, se evitará durante el acompañamiento que la presunta víctima deba relatar en múltiples ocasiones los hechos.

Luego de finalizadas las labores valorativas, se generarán las conclusiones del caso, y serán compartidas con la presunta víctima y en caso de existir posible responsabilidad disciplinaria se reportará para lo pertinente.

En los eventos en que se disponga la apertura de un proceso disciplinario se respetarán las garantías del debido proceso, entre otras: la presunción de inocencia, el principio de contradicción, de favorabilidad y de culpabilidad. En ese sentido, toda persona que sea señalada de haber cometido un acto de acoso, violencia sexual y basada en género u otro comportamiento de los contemplados en este protocolo contará con un debido proceso de conformidad con la Constitución Política, la ley y los reglamentos internos de la Empresa.

En todo caso, este procedimiento se realizará salvaguardando la confidencialidad del asunto con el fin de evitar revictimizar a él(la) trabajador(a).

- **Jefe inmediato(a)**

Si usted es líder, debe evitar que el posible hecho se reitere, tomando las medidas administrativas necesarias y posibles, así como las que le sean solicitadas, mientras se adelanta la respectiva investigación interna.

- **Comité interdisciplinar de prevención y atención de casos de acoso sexual**

Las denuncias serán recibidas por el Comité Interdisciplinar de prevención y atención de casos de acoso sexual de la Empresa, por lo que serán tratadas bajo estrictos parámetros de reserva, confidencialidad y cero tolerancia ante represalias.

El Comité Interdisciplinar de prevención y atención de casos de acoso sexual deberá atender a esta solicitud y facilitar esta atención dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación de esta. Si se trata de una emergencia médica se solicitará apoyo al área de SSTA para que se preste la ayuda médica de emergencia a través de: activación del área protegida, zona de primeros auxilios o áreas de atención internas. Si existe un riesgo para la salud, la vida o la integridad de la presunta víctima o de terceros, se reportará el caso a la Línea 123.

De negarse la presunta víctima a utilizar los servicios de salud ofrecidos, se le explicarán las posibles consecuencias en su salud mental y física, al tiempo que se brindará la

atención primaria por el(la) profesional médico(a) adscrito(a) al área de SSTA y se activarán las rutas que la persona desee iniciar. Siempre que la persona se niegue a participar en alguno de los procesos, se dejará constancia escrita del disenso.

El proceso de verificación de denuncias de acoso sexual laboral se llevará a cabo por el equipo del Comité Interdisciplinario de prevención y atención de casos de acoso sexual, quienes escucharán a la persona denunciante, recibirán evidencias en caso de contarse con ellas y en caso de considerarlo necesario, cuando la integridad de el(la) denunciante o el ambiente laboral puedan verse comprometidos, y sea viable según las posibilidades y necesidades de la operación de la Empresa, podrán sugerir acciones y/o medidas de protección con el fin de evitar el contacto permanente entre la persona denunciante y el(la) presunto(a) agresor(a), dentro de las cuales de forma enunciativa se encuentran:

- ✓ El cambio de horarios de trabajo.
- ✓ La modificación de los espacios físicos y virtuales en los que las partes deben desarrollar sus labores.
- ✓ La orientación a el(la) denunciante sobre las rutas jurídicas disponibles para su caso.
- ✓ Ofrecer a el(la) denunciante la posibilidad de recibir asesoría o acompañamiento psicológico en caso de requerirlo una vez denuncie la situación a la Empresa, asesoría que tendrá como finalidad que, de requerirlo, el(la) trabajador(a) continúe con acompañamiento psicológico directamente con las Entidades de Seguridad Social a las que se encuentre afiliado(a).
- ✓ La asesoría necesaria a el(la) denunciante en caso de que el(la) mismo(a) decida acudir y adelantar los trámites correspondientes ante entidades como la Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional o Medicina Legal.

Igualmente se harán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso.

De la atención se levantará un acta con la transcripción de lo expresado por la presunta víctima. Luego de esta etapa no se solicitará a la presunta víctima que vuelva a relatar los hechos, solo se permitirán ampliaciones si esta así lo solicita o si resulta fundamental para la toma de decisiones.

Se generarán acuerdos de confidencialidad en los casos en los que sea necesario, así como las autorizaciones necesarias para la divulgación de información en caso de requerirse para el proceso investigativo de los hechos denunciados.

En caso de que la queja sea anónima, se harán las validaciones necesarias en la medida en que la información recibida así lo permita, en caso de identificar una presunta víctima se le informará los derechos que tiene y se le socializará el presente Protocolo.

Una vez finalizadas las labores valorativas se generarán las conclusiones del caso, y serán compartidas con la presunta víctima y en caso de haber posible responsabilidad disciplinaria se reportará para lo pertinente.

- **Trabajadores(as) en misión, contratistas y personal en formación**

Cualquier tipo de vulneración al presente Protocolo se entenderá como un incumplimiento a las obligaciones en el marco del contrato civil, comercial o convenio suscrito, lo cual, en el caso de las personas naturales podrá dar lugar a la terminación unilateral del contrato o convenio de manera anticipada por parte de Amarilo S.A.S., por otra parte, en el caso de las personas jurídicas, se originará la consecuente obligación por parte de quien ostente la calidad de empleador de investigar los hechos denunciados y adoptar las decisiones tendientes a evitar que la situación denunciada se repita; lo anterior, so pena que se interprete como un actuar de tolerancia y condescendencia por parte del empleador y, por ende, un incumplimiento a sus obligaciones contractuales con AMARILO S.A.S.

3.1.2 Ruta Externa

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República. El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres etapas, a saber: la etapa de indagación, la etapa de investigación y la etapa de juicio.

Para denunciar conductas de acoso sexual la víctima puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

Modelo de Atención
Unidades de Reacción inmediata - URI
Salas de Atención al Usuario- SAU
Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual- CAIVAS
Centro de Atención Penal Integral- CAPIV
Línea Púrpura Distrital
Unidad contra la Discriminación
Aplicación para teléfonos móvil Ellas
Número Único de Emergencias
Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia de la policía
CAI virtual para hostigamiento y acoso digital

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el(la) presunto(a) acosador(a) es el(la) superior jerárquico(a) de quien presenta la queja, esta deberá ser presentada ante la Inspección de Trabajo, la cual será encargada de realizar seguimiento a la queja; lo anterior, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

- **Composición del Comité Interdisciplinar de Prevención, Protección y Atención de casos de acoso Sexual en el ámbito Laboral.**

El Comité Interdisciplinar tendrá una vigencia de dos años y dependerá de la Vicepresidencia de Talento Humano y Comunidades. Este Comité estará compuesto por un(a) psicólogo(a), un(a) abogado(a) -como miembros permanentes-; y un representante de: (i) la Dirección de Relaciones Laborales y Compensación; (ii) la Dirección de SSTA; (iii) Un delegado de otra vicepresidencia -como miembros adhoc-. Los miembros permanentes serán designados por la Vicepresidencia de Talento Humano procurando siempre diversidad de género y la participación de los miembros adhoc será definida por los miembros permanentes según los requerimientos del caso.

Solo en los casos en que sea pertinente y que se evidencia que el hablar de los hechos de violencia generan angustia en la víctima, el Comité podrá designar un(a) integrante que sea el(a) que mantenga contacto y comunicación con la presunta víctima y evitar así una posible revictimización.

Los miembros permanentes del comité podrán ser reelegidos según lo dispuesto por la Vicepresidencia de Talento y Comunidades.

Funciones del Comité Interdisciplinar de prevención y atención de casos de acoso, violencia sexual y basada en género

1. Adoptar acciones pedagógicas preventivas de acoso, violencia sexual y basada en género. Estas acciones podrán ser: campañas de sensibilización, capacitaciones, emisión de materiales pedagógicos, entre otros.
2. Actualizar y socializar la ruta de atención a casos de acoso, violencia sexual y basada en género cuando haya lugar siguiendo los lineamientos del presente protocolo.
3. Participar activamente en espacios, reuniones y escenarios relacionados con los asuntos contenidos en la presente ruta.
4. Escuchar las opiniones de los(as) trabajadores(as) respecto de cualquiera de los aspectos contenidos en la ruta de acción. Establecer indicadores de medición y monitoreo de los lineamientos contemplados en el presente protocolo.
5. De cada caso que conozca, el Comité abrirá un expediente con el fin de dejar historial sobre las actividades realizadas. En la valoración determinará si deben ser adoptadas medidas preventivas, de protección o si se debe activar el proceso disciplinario.
6. Tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

El Comité se reunirá cuando sea activado para conocer de un caso o de una consulta, así mismo se reunirá una vez cada tres meses para valorar las políticas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y los casos contemplados en

este protocolo. En estas reuniones se determinará si se debe actualizar la ruta o se deben adoptar otras medidas pedagógicas.

Una vez vencido el periodo para el cual fue elegido el Comité, los registros y actas de casos gestionados serán entregados a la Vicepresidencia de Talento Humano y Comunidades para su custodia con criterios de absoluta reserva, ya que estos pueden llegar a ser solicitados posteriormente por entidades pertinentes para verificar la actuación de AMARILO S.A.S., y el adecuado manejo del caso.

4. DECLARACIÓN AMARILO

Amarilo S.A.S. rechaza el Acoso Sexual Laboral en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa cuenta con principios que exigen de todos los trabajadores y trabajadoras parámetros de comportamiento basados, entre otros, en el compromiso por la vida y respeto por los derechos de las personas, sin distinción.

Mediante el presente Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral, la Compañía establece la ruta que se debe seguir en la empresa para proteger y asesorar a la víctima, así como prevenir e investigar actos o situaciones que se puedan entender como Acoso Sexual en el ámbito laboral.

4.1. PREMISAS DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN

- El acoso sexual es una forma de violencia, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- El acoso sexual es una violación de derechos humanos ya que implica la vulneración a la integridad y dignidad de las personas, e incluso puede estar motivado por razones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad entre otras.
- El acoso sexual es un delito sancionado por la Ley Penal colombiana.
- El enfoque de género implica que este Protocolo está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones del ámbito laboral.
- Por un lado, se busca identificar las acciones que ponen a unas u otros en situación de desventaja; y, por otro lado, se promueve la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos.
- El acoso sexual crea un ambiente hostil que impide a la persona afectada desempeñar sus actividades laborales.
- No es necesario que la conducta se repita para considerarla acoso sexual.

4.2. El acoso sexual en el ámbito laboral

Para efectos de este protocolo, se entenderá por acoso sexual 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. (ley 2365 de 2024 Art 2).

4.2.1. Clases de acoso sexual

Existen diferentes formas de acoso que han sido naturalizados y que, por su connotación sexual explícita o implícita, no pueden ser tolerables. Es importante identificarlos para actuar frente a ellos. Los siguientes comportamientos son considerados 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.

- **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.

- **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.

- **Acoso sexual virtual**

Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

- Otros tipos de acoso sexual laboral:

Obligar a las mujeres u hombres a trabajar fuera de los horarios establecidos con alguna finalidad sexual, generadora o represiva de comportamientos.

4.3. CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL

El acoso sexual incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales molestas.
- Propositiones o presión para la actividad sexual.
- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta, inoportuna y/o extralimitada.
- Coqueteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes.
- Indirectas y/o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas, mensajes, correos, cartas indeseadas y/o con contenido sexual.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Exhibición, utilización de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos.
- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Rozar a una persona contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de una persona.
- Escritos, mensajes (dibujos, grafitis) sexuales acerca de una persona, en paredes de los baños, vestieres, etc.
- Forzar a una persona a besar a alguien o a algo.
- Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.
- Espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestier.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del trabajador o trabajadora 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.

4.4. 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(as) trabajadores(as), 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 los siguientes espacios o contextos:

- 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.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma el descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios 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.
- 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, 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 trabajador o trabajadora 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.

4.5 PREVENCIÓN

Para prevenir y evitar las posibles situaciones constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral, Amarilo S.A.S ejecuta lo siguiente:

- Realiza acciones de divulgación del Protocolo en los distintos medios de comunicación interna de los que dispone (correo electrónico corporativo, carteleras y otros repositorios de información).
- Realiza acciones de sensibilización y concientización a los trabajadores.
- Genera espacios de formación guiada y auto gestionada para el fortalecimiento de competencias, sano relacionamiento y buena convivencia laboral.

- Fomenta el respeto por los derechos humanos y la observancia de los comportamientos y valores corporativos exigibles a sus trabajadores(as).

4.6 DERECHOS DE LOS DENUNCIANTES

Las personas que denuncien conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual tienen derecho a recibir un trato digno y humano, a decidir voluntariamente si desean o no ser confrontadas con el(la) presunto(a) agresor(a) en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo. También son titulares de los derechos enunciados en los artículos 11º de la Ley 906 de 2004, 8º de la Ley 1257 de 2008 y en los artículos 5, 13 y 14 de la Ley 2365 de 2024.

Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que se le tome con seriedad.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento de la Empresa.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.
- El derecho a la estabilidad laboral, siempre y cuando la queja sea procedente.

Todas las actuaciones puestas en conocimiento de Amarilo S.A.S., se tratarán con confidencialidad. En ese sentido, los datos personales de las presuntas víctimas, los presuntos responsables y los hechos relatados serán confidenciales. Solo operará la excepción a esta confidencialidad cuando:

- Exista autorización expresa de la presunta víctima mayor de edad o de sus padres o acudientes, cuando se trate de menores, para poner en conocimiento de las instancias diseñadas en esta ruta.
- Exista una situación de emergencia que requiera una atención médica de urgencia. Si la situación de violencia ha implicado un daño físico o un impacto a la salud mental y la presunta víctima requiere de una atención médica de urgencia para salvaguardar su vida y su salud, quien conoce de la situación podrá ponerla en conocimiento del Centro Médico, personal de la salud o de las líneas de emergencia a nivel nacional o municipal.
- Exista un riesgo inminente para la presunta víctima o para otros miembros de la Empresa. Si la situación de violencia implica la existencia de un riesgo a la vida, la salud o la integridad de la presunta víctima u otras personas, esta se pondrá en conocimiento de las autoridades, según sea el caso.

- El hecho pueda constituir un delito contra un niño, niña o adolescente. En este caso, se entregará toda la información a los padres, acudientes o tutores para que estos lo pongan en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

4.8 REPORTE Y TRANSPARENCIA

La empresa en cabeza del Comité Interdisciplinar de prevención y atención de casos de acoso, violencia sexual y basada en género, publicará semestralmente las cifras de quejas y sanciones relacionadas con el acoso sexual, y remitirá esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE). Este proceso debe realizarse dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre de manera anónima para salvaguardar la confidencialidad y el debido proceso.

4.9 INCUMPLIMIENTO

Si el Comité considera que los hechos podrían configurar una falta disciplinaria por constituir actos de violencia o afectar los derechos de terceros, y si así lo autoriza la presunta víctima, se remitirá el caso al área de Relaciones Laborales para que inicie el proceso disciplinario de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y/o cualquier reglamento o normatividad interna que resulte vulnerada.

Todo(a) colaborador(a), sin importar la naturaleza de la relación contractual con Amarilo se compromete a acatar las disposiciones contenidas en el presente Protocolo y, en ese sentido, a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente a los(as) trabajadores(as) directos(as) de Amarilo, cualquier tipo de vulneración a la presente Política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos de los numerales del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que derogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte la Empresa respecto de el(la) trabajador(a) denunciado(a), las siguientes conductas:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- b) La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- c) Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- d) El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- e) Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.

Amarilo trata todas las quejas con seriedad. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el(la) trabajador(a) ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un(a) trabajador(a) de Amarilo realice la

Presentación de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de este Protocolo, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

En el proceso disciplinario la presunta víctima podrá presentar las pruebas que considere pertinentes en los momentos procesales establecidos para ello. En ningún caso se entenderá que la víctima puede participar de los descargos o de las deliberaciones para tomar las decisiones en los procesos disciplinarios.

La presunta víctima no será obligada a repetir el relato de los hechos, salvo que resulte estrictamente necesario para la adopción de las decisiones: el Comité Interdisciplinario enviará concepto del caso en curso al área de Relaciones Laborales, y este será considerado como la presentación de los hechos. En todo caso, la presunta víctima podrá solicitar ampliar los hechos del caso o presentar nuevos elementos probatorios, y estas se trasladarán al presunto responsable

Todas estas medidas se activarán sin perjuicio de la denuncia penal, en los casos que así sea autorizado por la presunta víctima.

4.10 VIGENCIA

Esta Política estará vigente a partir del **1 de noviembre de 2024**, dejando sin alcance políticas anteriormente publicadas que versen sobre la misma materia.

5. GLOSARIO

- **Género:** Se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.
- **Igualdad de género:** Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del trabajo.
- **Protocolo:** El protocolo empresarial es un conjunto de normas o instrucciones que guían a los miembros de una Compañía en situaciones concretas. Puede aplicarse en la relación entre trabajadores(as) o ampliar su aplicación según lo establezca la Ley y las políticas internas. Cada empresa lo aplica según su criterio.

- **Presunción de inocencia:** Cualquier persona es inicial y esencialmente inocente, partiendo del supuesto de que solo se puede declarar responsable al acusado al término de un proceso en el que deba estar rodeado de las plenas garantías procesales y se le haya demostrado su culpabilidad.
- **Revictimizar:** La revictimización hace referencia a todos los daños que sufre una persona que busca denunciar o buscar justicia para remediar un acto de violencia que sufrió en el pasado. Usualmente, la revictimización se hace evidente en el trato violento, condescendiente u hostil de personas, instituciones, miembros de la familia o la comunidad de la víctima.
- **Reserva:** Se funda en la discreción y protección de la intimidad total de las víctimas, asegurando la confidencialidad, la reserva y cautela para guardar los datos conocidos sobre las víctimas y presuntos (as) victimarios (as), la versión de los hechos y demás información que se posea en la implementación del Protocolo, incluso después de finalizada su función; para lo cual deberán ser capacitadas las personas involucradas en el proceso de desarrollo de las etapas del Protocolo.
- **Sujeto pasivo:** Si bien, la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón del género opera por lo general en contra de la Mujer, nada impide que en determinados casos específicos pueda determinarse materializada la misma respecto de víctimas de otro género o identidad sexual, independientemente de que el agresor lo sea otro hombre o una mujer y siempre y cuando se cubran los presupuestos modales, objetivos y subjetivos, que diseñan la conducta.
- **Debido proceso:** El desarrollo del Protocolo se adelantará de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución en su artículo 29 "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas y la ley, con plena garantía de los derechos de presunción de inocencia, representación, defensa y contradicción.
- **Ambiente laboral seguro y saludable:** Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la entidad, debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físico y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del género.
- **No Discriminación:** En la implementación del protocolo se garantizará la igualdad en el trato, sin perjuicios, estereotipos y sesgos asociados al sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenecía étnica y discapacidad, entre otras condiciones diferenciales. Esto será fundamental para abordar las situaciones de acoso sexual por razones de sexo y/o discriminación en el ámbito laboral.
- **Acoso:** aquel comportamiento persistente, que tenga como finalidad o que llegue a generar un atentado contra la dignidad de una persona o a ejercer sobre ella algún tipo de presión de cualquier índole, dentro de los cuales se pueden contar la intimidación, amenazas, discriminación, hostigamiento o asedio. Si este acto de acoso o de comportamiento tiene una naturaleza sexual, constituirá acoso sexual o conducta asimilable.
- **Delito - acoso sexual:** El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo,

posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Art. 29Ley 1257 de 2008, que adicionó el artículo 210A al Código Penal).

- **Acoso sexual según OIT:** Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que los sufre. Para que se trate de un acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos; no deseados y ofensivos. (Sentencia T 140 de 2021, Corte Constitucional).
- **Violencia basada en género:** Es todo acto cometido en contra de otra persona que cause la muerte o daños físicos, sexuales o económicos o que violenta su capacidad libre de decisión en temas relacionados con el manejo de su sexualidad. Según el Glosario de Igualdad de Género “El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Cambio realizado	Responsable	Fecha
1	Versión inicial	Elaboró: Alba Olarte /Coordinador(a) de Relaciones Laborales Aprobó: Amparo Guzman/ Dirección de Relaciones Laborales y Compensación	08/03/2024
2	Se realiza la actualización del documento, de acuerdo con la ley 2365 de 2024	Elaboró: Alba Olarte /Coordinador(a) de Relaciones Laborales Aprobó: Amparo Guzman/ Dirección de Relaciones Laborales y Compensación	24/10/2024