



Protocolo para la Prevención y Manejo de Casos de Acoso Laboral, Sexual y/o Discriminación.

1. OBJETIVO

Establecer la ruta para la atención y prevención de toda forma de acoso y/o discriminación, en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos de las personas, a través de una sólida gestión enmarcada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

2. PRINCIPIOS

El presente protocolo se rige bajo los siguientes principios:

Respeto a la dignidad humana: Equivale al (i) merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se entiende como un derecho fundamental que tiene toda persona a ser protegida contra actos que afecten su dignidad humana en cualquier entorno.

Debido proceso: El debido proceso es un derecho fundamental de inmediato cumplimiento consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el cual se constituye a su vez en una garantía constitucional del derecho de toda persona a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Confidencialidad: Todas las personas naturales o jurídicas que intervengan en la administración de datos personales están obligadas en todo tiempo a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende la administración de datos, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas. En todas las actuaciones que se deriven de este protocolo se guardará la confidencialidad y debida reserva de la información.



Imparcialidad: La imparcialidad es uno de los principios integradores del derecho al debido proceso que encuentra especial aplicación en materia disciplinaria. Este principio tiene como finalidad evitar que el juzgador sea "juez y parte", así como que sea "juez de la propia causa". En este sentido, quienes conozcan de las situaciones que se regirán por este protocolo deben garantizar un actuar imparcial de principio a fin.

Neutralidad: Entendiéndose como la obligación de quienes apliquen este protocolo de no tomar partido y renunciar a toda injerencia en un conflicto o diferencia de opiniones.

Flexibilidad: Si bien se define en el presente protocolo una dirección básica, se debe permitir pequeñas adaptaciones momentáneas de acuerdo con la particularidad de cada caso, adaptándose a las necesidades y pudiendo después volver a su dirección inicial.

Independencia: Es necesario garantizar que el procedimiento definido en este protocolo se desarrolle conforme a las pautas y reglas aquí definidas, siempre garantizando el respeto de los derechos de las partes.

Devida Diligencia: Se deben adoptar con celeridad todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes. También, hace parte de este principio acatar la normatividad interna e internacional y los jurisprudenciales a través de los cuales las Cortes internacionales y nacionales han creado de manera progresiva.

Ambiente laboral seguro y saludable: El entorno laboral saludable se entiende como un espacio de trabajo cuyas condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores para tener un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Los actos de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral son contrarios a este principio.

Protección a la persona afectada: Durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso sexual y/o discriminación se debe privilegiar la seguridad y la integridad de la víctima haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia



y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención y garantías de no repetición.

3. DEFINICIONES

Acoso: Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Acoso sexual: Conducta delictiva en la que un agresor valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona, con fines sexuales no consentidos en beneficio suyo o de un tercero.

Acoso virtual o ciber acoso: Hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona .

Conducta persistente: Conducta permanente o sistemática, esto es, que se prolonga en el tiempo sin que el legislador hubiese establecido un plazo o periodo determinado al respecto.

Discriminación: Acto arbitrario que impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo, edad u orientación sexual, discapacidad, y demás razones de discriminación.

Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas: referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas,



psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

Violencia basada en el género: Prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.

Violencia contra la mujer: "Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado". (Ley 1257 de 2008, artículo 2).

Violencia sexual: Se define como "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona" .

4. ALCANCE

El presente protocolo aplica para brindar atención a todas las conductas de acoso laboral, sexual y/o discriminación por parte de trabajadores, contratistas, practicantes y/o aprendices y cualquier personal tercerizado de la Empresa .

5. MARCO LEGAL

- Ley 1010 de 2006: "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- 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. artículo 12. medidas en el ámbito laboral."
- Resolución 652 de 2012: "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones". Resolución 1356 de 2012: "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012".
- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).



- Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para".
- Constitución Política de Colombia.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- Sentencias: Corte Constitucional. T 780 de 2008, T265 de 2016, Expediente T-1614078 de 2008 Corte Constitucional. C. T. 372 de 2012, Sentencia T238/2008, Sentencia C-780/07, Sentencia C-960/07 T 007-2019
- Concepto 168766 del Ministerio del Trabajo.
- Circular 026 del 08 de Marzo de 2023 del Ministerio del Trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. ITEM. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

6. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

Las personas víctimas de acoso laboral, sexual y/o discriminación 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 que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- 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 permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten.

7. CONCEPTUALIZACION DEL ACOSO LABORAL

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es "toda conducta persistente y demostrable, [...] encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Estas conductas pueden presentarse tanto en un plano vertical descendente, de superiores a subalternos, vertical ascendente, de subalternos a superiores, así como en un plano horizontal, entre compañeros.

7.1. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

- Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del colaborador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación laboral. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima de quienes participen en una relación laboral.
- Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, 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, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador, por ejemplo, la privación, ocultación o inutilización de los documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral: Toda asignación tendiente a desconocer condiciones equitativas para todos los colaboradores.



- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a arriesgar la integridad y la seguridad del colaborador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

7.2. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Para la configuración del acoso laboral, se requiere que sean acciones sistemáticas, habituales, mal intencionadas, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. No obstante, excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, según la gravedad de



la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las mencionadas conductas tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por cualquier medio de prueba.

8. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

De acuerdo con lo que señala la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituye un problema de seguridad, salud y discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta, en mayor medida, a las mujeres".

En Colombia, el acoso sexual es un tipo de violencia sexual, que la ley 1257 de 2008, artículo 210A del Código Penal Colombiano, estableció como delito en los siguientes términos: "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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

La Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo de 1985, señaló que "los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de las medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos" (OIT, 2008).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia recoge la definición de acoso sexual en el lugar de trabajo establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entendiendo esta conducta como "el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo".

La Ley 1257 de 2008 define el Acoso Sexual Laboral como aquel que sucede en el ámbito laboral, porque constituye una de las formas de violencias contra las mujeres, en consecuencia esta ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño



o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

El Acoso Sexual puede afectar a hombres y mujeres, no obstante, dicho acoso en contra de las mujeres se entiende como una manifestación de violencia de género, como efecto de la discriminación histórica de la que ha sido objeto, así como de prácticas e imaginarios sexistas

8.1. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL

- Contacto físico, abrazos y besos no consentidos.
- Observación, miradas lascivas o comentarios sexuales no consentidos.
- Comentarios, chistes o bromas con connotación sexual no consentidos.
- Preguntas íntimas sobre la vida privada o sobre la apariencia física no consentidas, u hostigamiento con palabras soeces.
- Correos electrónicos, mensajes de texto, contacto por redes sociales o por chats virtuales o cualquier otro medio con contenido sexual explícito no consentidos.
- Solicitudes o presión para tener sexo o actos sexuales no consentidos.
- Intento de acceso carnal violento no consentido

En estos casos se debe escalar la queja ante el Comité de Convivencia Laboral o a través de la línea ética corporativa, quienes adelantarán la investigación del caso y, en caso de determinarse que los hechos configuran un delito, de acuerdo con las disposiciones del Código Penal Colombiano, se deberá radicar la respectiva denuncia ante las autoridades competentes con el fin de que se adelante el proceso correspondiente tendiente a imponer por parte del Estado las penas definidas para ello. Para este proceso se podrá contar con el acompañamiento legal desde la Vicepresidencia Jurídica de la Compañía y, para la víctima, se solicitará por parte del área de Recursos Humanos el acompañamiento psicológico a través de la ARL o de las pólizas de salud.

Asimismo, en caso de determinarse que los hechos configuran un delito, se activará de manera inmediata el proceso disciplinario correspondiente, por lo que el Comité de Convivencia Laboral o el oficial de cumplimiento, deberán dar traslado de la queja y de los elementos probatorios al área de Relaciones Laborales, quienes deberán proceder con la citación a descargos dentro de los 3 días siguientes a la persona contra quien se interpuso la queja a efectos de adelantar la diligencia de descargos correspondiente e interponer las medidas disciplinarias de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo .

8.2. FORMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Los escenarios y formas en que los victimarios del acoso sexual son diversos, sin embargo, esta modalidad delictiva se materializa de dos formas principalmente:

- Quid pro quo: Es aquella conducta que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa, universidad, entre otras) en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de un beneficio laboral, sin consentimiento de la víctima, por ejemplo: un aumento de salario o el aprobado en un examen, en otras palabras, conseguir satisfacer el deseo sexual a través de prácticas de chantaje laboral.
- Acoso sexual generador de un ambiente hostil: Esta conducta se da en medio de un ambiente de trabajo hostil y de acoso sexual que tiene lugar cuando la conducta busca alcanzar favores sexuales a través de acciones no consentidas, intimidantes, agresivas, insultantes o similares, tales como propuestas sexuales no bienvenidas, petición de favores sexuales y otras conductas de naturaleza sexual que tienen como propósito o efecto interferir con el trabajo de la víctima o crear un ambiente en donde esta se sienta vulnerable, indefensa y atemorizada para que acceda a las pretensiones de su agresor.

De acuerdo con su naturaleza, el Acoso Sexual puede ser:

- Acoso sexual laboral físico: Esta modalidad delictiva puede incluir principalmente manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, guiños, tocamientos, contacto físico innecesario o agresión física, todos estos sin consentimiento de la víctima.
- Acoso sexual laboral verbal: Consiste en una práctica mediante la cual, sin consentimiento de la víctima y a través de comentarios, insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, insultos basados en el sexo de otra persona, calificación de una orientación sexual, transformación de discusiones de trabajo en conversaciones de tendencia sexual, ofrecimientos de promoción o ascenso, se busca que la persona acosada acceda a las pretensiones sexuales del victimario.
- Acoso sexual laboral no verbal: Comportamiento en el cual, se acosa a la víctima mediante el envío o exhibición de pornografía como fotos, videos, calendarios, fondos de pantalla en los



computadores u otro material con contenido sexualmente explícito, inclusive, haciendo uso de señas, movimientos, muecas o silbidos, que pretenden comunicar y satisfacer un deseo sexual sin consentimiento de la víctima.

- Otros tipos de acoso sexual laboral: Se pueda dar al imponer funciones, trabajos, colaboraciones, citaciones fuera de la jornada laboral o cualquier otra labor de manera injustificada y con una finalidad sexual sin consentimiento de la víctima.
- Intento de acceso carnal violento no consentido: Cuando una persona tiene la intención de dañar a otra persona a la cual penetra con su miembro viril u otros objetos ya sea por vía anal, vaginal y oral, de manera forzada, sin consentimiento y ejerciendo violencia para producir el coito o un equivalente anormal del mismo.

8.3. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL O SEXUAL:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la compañía, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la compañía.
- 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.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



9. CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El artículo 2 de la ley 1752 de 2015, introdujo en Colombia el tipo penal de discriminación en los siguientes términos: "Artículo 134A. Actos de Discriminación: El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

La misma norma, artículo 3, previó el hostigamiento como un tipo penal autónomo, así: "Artículo 1348. Hostigamiento: Artículo modificado por el artículo 3 de la ley 1752 de 2015, así: El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

PARÁGRAFO. Entiéndase por discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

10. COMPROMISOS DE ARIS MINING FRENTE A LAS QUEJAS Y DENUNCIAS RECIBIDAS POR CUALQUIER TIPO DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL

ARIS MINING consiente de la problemática actual que generan los actos de acoso laboral, sexual y/o de discriminación en los ambientes laborales, se compromete a:

- Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables de acuerdo con su alcance, abordando cada caso bajo una perspectiva de género.
- Proteger a la víctima y no tolerar actos que puedan constituir acoso laboral, sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia.
- Prevenir y garantizar que estos actos no se repitan en el espacio laboral.
- Promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso laboral, sexual y/o



discriminación en el ámbito del trabajo, fomentando en los trabajadores, contratistas, practicantes y/o aprendices que realicen prácticas formativas y personal tercerizado de cualquiera de las dependencias de la Empresa, el respeto por la dignidad y los derechos humanos.

11. RUTAS PARA INTERPONER DENUNCIAS Y QUEJAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN.

En el caso en que se requiera poner en conocimiento de la Empresa, hechos o conductas de acoso laboral, sexual o de discriminación, en los cuales la víctima o presunto responsable sea un trabajador(a) de la compañía, la ruta a seguir es:

a. Quien se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de los correos electrónicos comitedeconvivencia@aris-mining.co (para Marmato), cclsegovia@aris-mining.co (para Segovia) o a través de la línea ética corporativa llamando al número 018005185196; o de manera presencial, describiendo:

- Las conductas de las que fue o está siendo objeto.
- Indicando la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña .
- Detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- Medios por los cuales desea ser contactado (correo electrónico, llamada celular, WhatsApp).

Nota: Una vez radicada la queja, a través de correo electrónico o por el medio designado para notificaciones, se recibirá la confirmación de radicación y recepción por parte del Comité de Convivencia Laboral, anunciando que dentro de los próximos ocho (08) días hábiles un miembro del Comité le contactará para iniciar el proceso de atención.

b. En caso de presunto acoso sexual se podrá colocar igualmente la denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral siguiendo los pasos enunciados en el numeral anterior.

Asimismo, en caso de evidenciarse que las conductas de acoso sexual pueden ser constitutivas de delito penal se recibirá orientación por parte del área legal de la Compañía para interponer la respectiva denuncia en los CAIVAS – Centros de Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación, teniendo en cuenta que su participación puede surtirse en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.



Asimismo, en caso de determinarse que los hechos configuran un delito, se activará de manera inmediata el proceso disciplinario correspondiente, por lo que el Comité de Convivencia Laboral o el oficial de cumplimiento, deberán dar traslado de la queja y de los elementos probatorios al área de Relaciones Laborales, quienes deberán proceder con la citación a descargos dentro de los 3 días siguientes a la persona contra quien se interpuso la queja a efectos de adelantar la diligencia de descargos correspondiente e interponer las medidas disciplinarias de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo .

c. Quien reciba la queja deberá:

- Privilegiar la seguridad y la confidencialidad de la víctima, por lo tanto, el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- Considerar que la víctima puede tener temor a hablar de lo ocurrido, por lo tanto, no debe ser presionada para que haga señalamientos o suministre detalles innecesarios de lo ocurrido.
- Tener en cuenta que la persona puede manifestar sentimientos de culpabilidad, sentir temor por las represalias o por las críticas de sus compañeros.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la víctima haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- El escrito de queja o puesta en conocimiento de los hechos deberá conservarse en una carpeta enumerada sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

d. Recibida la queja deberá informarse a la víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar ARIS MINING a través de su ARL o de pólizas de salud, así como del derecho que tiene de recibir atención por parte de las entidades de seguridad social en salud a las que se encuentre afiliado.

e. Evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la Entidad.

Asimismo, el contratista o trabajador tercerizado que se considere víctima podrá colocar la queja de forma escrita o verbal ante el Administrador de Contrato o a la línea ética corporativa llamando al número 018005185196, describiendo:



- Las conductas de las que fue o está siendo objeto
- Indicando la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña
- Detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran, pero sin que esté obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.
- Medios por los cuales desea ser contactado (correo electrónico, llamada celular, WhatsApp)

Quien reciba la queja deberá cumplir con los pasos arriba enunciados y deberá poner en conocimiento del área de Recursos Humanos y dar traslado al contratista en calidad de empleador, quienes conocerán del caso por tener el poder preferente en ausencia de un vínculo laboral del agredido y/o agresor con ARIS MINING.

En caso de que exista vínculo laboral de la víctima o del victimario con ARIS MINING se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que se active el procedimiento definido para la atención de la queja y en caso de ser necesario al área de Relaciones Laborales para activar el proceso disciplinario.

Asimismo, se deben evaluar e implementar posibles medidas de protección a la víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto entre el denunciante y el presunto agresor en los momentos en que, por razones de la ejecución de su objeto contractual, alguno de ellos deba ingresar a las instalaciones de la Entidad.

12. TRÁMITE DE LAS QUEJAS RECIBIDAS POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL O LÍNEA ÉTICA

12.1. Recepción de la queja

- Una vez radicada la queja el secretario del Comité de Convivencia Laboral enviará la convocatoria realizada por el presidente a comité extraordinario, el cual deberá llevarse a cabo dentro de los ocho (08) días hábiles siguientes a la presentación de la queja.
- El Comité de Convivencia Laboral en comité extraordinario revisará el contenido de esta, con el fin de validar cada una de las conductas o situaciones con las cuales considera que ha sido afectado el denunciante, así como el soporte probatorio anexo a la misma.



En todo caso, este término podrá prorrogarse en caso de que sea necesario, por (08) días hábiles más.

12.2. Calificación previa

- El Comité de Convivencia Laboral deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006.
- Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité de Convivencia Laboral podrá apoyarse en el Jefe de Relaciones Laborales de la Compañía.
- Si la conclusión del Comité de Convivencia Laboral es que el asunto no corresponde a conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual laboral, así se lo hará saber al interesado(a) mediante escrito confidencial.
- En caso contrario, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación y análisis de los hechos, designando los miembros que conocerán del caso y, en todo caso, garantizando el quórum para la validez de las sesiones.
- En todo caso, al momento de la designación de los miembros que conocerán del caso, se deberá dar prioridad a quienes se hayan solicitado como participantes por quien haya interpuesto la queja.

*Causales para recusación o invalidación de participación en la investigación: En caso de que alguno de los miembros del comité de convivencia tenga algún nexo de familiar, de amistad o se demuestre algún interés directo o indirecto en el proceso, deberá declararse como impedido para participar de la investigación. Asimismo, se deberá declarar el impedimento en caso de existir enemistad grave entre el algún miembro del comité o conflicto de interés.

12.3. Verificación y análisis

- El Comité de Convivencia Laboral deberá realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido. En este sentido, se reunirá de manera individual con cada uno de los involucrados, tanto denunciantes como denunciados y dejará constancia de cada una de estas diligencias mediante acta firmada por cada participante.
- La citación a la persona contra la cual se interpone la queja se debe realizar con el propósito de ponérsela en conocimiento y escuchar su versión frente a los hechos, deberá contener además de los detalles de tiempo y lugar del espacio de reunión, una reseña de los hechos en que se fundamenta la queja, con el propósito de garantizar a las partes involucradas el debido proceso.



12.4. Conciliación

- Una vez se cuente con el panorama de lo sucedido, el Comité de Convivencia Laboral citará a denunciantes y denunciados a un espacio conciliatorio en el cual se propongan algunas fórmulas de arreglo y compromisos para cada uno, espacio al cual será voluntaria la asistencia de las partes o pudiéndose realizar esta sesión con cada una de las partes si así fuere necesario.
- Las sesiones deberán adelantarse haciéndole saber a las partes, que este es un escenario en el que se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral al interior de la compañía.
- Los acuerdos obtenidos se deben documentar y los compromisos deben formalizarse en un plan de acción objeto de seguimiento para verificación del cumplimiento por parte del Comité de Convivencia Laboral.

12.5. Pronunciamientos

- El Comité de Convivencia Laboral tendrá un término máximo de tres meses para pronunciarse frente a las quejas, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.
- En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o las conductas persistan, el Comité de Convivencia Laboral remitirá el caso a la alta dirección de la compañía, para que esta tome las decisiones frente al caso.
- Adicionalmente ante la falta de acuerdo o conciliación, el trabajador debe ser informado de la posibilidad de presentar la queja ante el inspector de trabajo o de demandar ante el juez competente de conformidad con la Resolución 652 de 2012.
- El Comité de Convivencia Laboral, levantará un documento en el cual emita ciertas recomendaciones al empleador ya sea de manera informativa para llevar a cabo un seguimiento del caso planteado y/o la sugerencia de algunos cambios de roles o con el fin de que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente por encontrar la posible comisión de una falta disciplinaria.
- En el caso de falsas denuncias, se determinará que no ha existido acoso en la situación denunciada en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determinará la mala fe de la persona que presentó la queja y se procederá de conformidad con la reglamentación de la compañía.

12.4. Quejas recibidas por la línea ética

- En caso de llegarse a presentar una denuncia a través de la Línea de Ética, se revisará el contenido de la misma por el Administrador designado por el equipo Corporativo y se dará traslado de la misma



al oficial de Cumplimiento, quien definirá si es competencia del Comité de Convivencia Laboral (en caso de tratarse de una queja de acoso laboral, sexual o discriminación no anónima) o del área de Relaciones Laborales (en caso de una falta disciplinaria), para que se surtan las investigaciones y se profieran las decisiones, medidas correctivas que haya lugar, garantizando la adecuada segregación de funciones, independencia en la toma de decisiones, confidencialidad y protección al denunciante.

- Si se trata de hechos denunciados que involucren a un miembro de la Alta Gerencia el Oficial de Cumplimiento será el encargado de realizar las investigaciones de estos casos, garantizando que las mismas se desarrolle de manera adecuada, salvaguardando siempre la confidencialidad y el debido proceso y será quien establezca el contacto tanto con denunciante como denunciados en un término no mayor a ocho (08) días hábiles para iniciar la investigación.
- Los tiempos para la atención de estas quejas serán los mismos definidos para la atención de quejas por parte del Comité de Convivencia Laboral, sin exceder, en todo caso, los 3 meses.
- Se debe garantizar siempre la protección de los denunciantes, incluso si después de haberse surtido la investigación respectiva, se demuestra que no tenían la razón, garantizando en todo momento el respeto, la imparcialidad, la confidencialidad, la ética y la integridad en las actuaciones.

13. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN (Resolución 126 inciso a y b -Beijing +15).

- Divulgación del presente protocolo para el conocimiento y apropiación por parte de todos los colaboradores.
- Publicación en medios virtuales de la información sobre acoso laboral y sexual laboral, describiendo las conductas que pueden ser constitutivas y no constitutivas, y los mecanismos dispuestos para interponer una queja si se presenta alguna de estas conductas, en cualquiera de sus modalidades.
- Llevar a cabo actividades de capacitación y promoción de principios, valores, diversidad, equidad de género y no discriminación, que faciliten y fomenten el respeto y el buen trato al interior de la compañía.
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene por objeto proponer acciones preventivas de acoso laboral y sexual laboral que contribuyan a proteger a los colaboradores de riesgos psicosociales que afecten la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.
- Promoción del correo electrónico como herramienta del Comité de Convivencia Laboral para la recepción de quejas frente a situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Promoción del manual de convivencia, reglamento interno de trabajo y las políticas internas de ARIS MINING como herramientas que contribuyen a construir un comportamiento basado en la integridad, promoviendo actuaciones responsables, honestas, rectas, serias y transparentes, con



respeto por las normas.

- Promoción de la Línea de Ética como uno de los mecanismos para reportar los posibles casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación garantizando siempre la confidencialidad, el debido proceso y las garantías de protección al denunciante.
- Revisión e implementación permanente de las mejores prácticas en materia de prevención y atención de casos de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación.
- Divulgación de informe en el cual se evidencie la gestión del Comité de Convivencia Laboral y en el que se mida la efectividad en cuanto a la atención de las quejas, así como la oportunidad en la atención de los casos, número de consultas atendidas y número de casos efectivos de acoso laboral, sexual y de discriminación atendidos.

