


|  |  |               |
|--|--|---------------|
|           | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo |               |
|  | <b>POLITICA N°:</b>                                      | PLT-SST-001   |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>        |               |
| <b>POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL</b> | <b>Fecha:</b>  | Junio 01/2024 |
|  | <b>Versión:</b>  | 001           |
|  |  | Página 1 de 5 |

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL

### 1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las directrices internas para la prevención, detección, atención, investigación y seguimiento de posibles situaciones de acoso laboral y acoso sexual, garantizando el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores y promoviendo un ambiente laboral sano, seguro y respetuoso.

### 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Reducir las brechas de género en el ámbito laboral.
- b. Eliminar todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo.
- c. Determinar los mecanismos y medios a través de los cuales los trabajadores puedan presentar quejas por acoso sexual y violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.


### 3. ALCANCE

Esta política aplica para todos los trabajadores, contratistas, subcontratistas, aprendices, proveedores y colaboradores de la empresa **DORAL GROUP S.A.**

El incumplimiento de la presente política se tomará como una falta disciplinaria.

### 4. NORMATIVIDAD APLICABLE

- a. Ley 1010 de 2006

|   |  |               |
|---|--|---------------|
|    | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo |               |
|   | POLITICA N°:   | PLT-SST-001   |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> SG-SST               |               |
| POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL | Fecha:   | Junio 01/2024 |
|   | Versión:   | 001           |
|   | Página 2 de 5  |               |

- b. Ley 1257 de 2008
- c. Resolución 2646 de 2008
- d. Ley 1719 de 2014
- e. Ley 1761 de 2015
- f. Ley 1752 de 2015
- g. Resolución 2764 de 2022
- h. Circular 0026 de 2023
- i. Ley 2365 de 2024
- j. Ley 2466 de 2025
- k. Resolución 3461 de 2025


## 5. DEFINICIONES CLAVE

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un superior, compañero o subalterno, destinada a causar miedo, intimidación, desmotivación o afectación de su integridad física o moral.

**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.

## 6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- a. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- b. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- e. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.


|  |   |               |
|--|---|---------------|
|           | <b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> |               |
|  | <b>POLITICA N°:</b>   | PLT-SST-001   |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>               |               |
| <b>POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL</b> | <b>Fecha:</b>   | Junio 01/2024 |
|  | <b>Versión:</b>   | 001           |
|  | Página 3 de 5   |               |

- f. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- g. 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.
- h. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

## 7. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c. Pedir traslado del área de trabajo.
- d. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- h. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
- i. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.
- j. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o

|  |   |               |
|--|---|---------------|
|           | <b>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> |               |
|  | <b>POLITICA N°:</b>   | PLT-SST-001   |
|  | <input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>               |               |
| <b>POLITICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL</b> | <b>Fecha:</b>   | Junio 01/2024 |
|  | <b>Versión:</b>   | 001           |
|  | Página 4 de 5   |               |

contratante, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

- k. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación. causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes.

Las medidas contempladas en los numerales c, d, e y f deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

## 8. MECANISMOS


El trabajador puede presentar quejas de presuntas conductas de acoso sexual y violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, a nombre propio o de manera anónima, ante la gerencia general o la Fiscalía General de la Nación. Los mecanismos de prevención son los siguientes:

- a. Socialización del protocolo a todos los trabajadores.
- b. Capacitaciones periódicas sobre acoso y convivencia laboral.
- c. Funcionamiento activo del Comité de Convivencia Laboral.
- d. Divulgación de los canales internos de denuncia confidencial.
- e. Evaluación anual del clima laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, el tratamiento de datos personales de los trabajadores tales como: dirección de domicilio de residencia, número telefónico, celular, correo electrónico, datos de contacto de emergencia se tratará conforme a las políticas internas socializadas conforme lo establece la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

## 9. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Según la Ley 2365 de 2024, se garantiza la estabilidad laboral durante 6 meses a la persona denunciante y a los testigos directos. Durante ese tiempo no podrán ser despedidos salvo por causa justificada y autorizada por el Ministerio del Trabajo.

|   |  |               |
|---|--|---------------|
|  | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo |               |
|   | POLITICA N°:   | PLT-SST-001   |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> SG-SST               |               |
| POLITICA DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO     | Fecha:   | Junio 01/2024 |
|   | Versión:   | 001           |
|   | Página 4 de 4  |               |

**No Represalias:** Se prohíben las represalias contra querellantes, víctimas, testigos e informantes. La terminación del contrato de la víctima dentro de los **seis (6) meses** siguientes a la queja carecerá de efecto si se comprueban los hechos.

**Derecho a Alejarse del Peligro:** Todo trabajador tiene derecho a alejarse de una situación que presente un peligro grave e inminente para su vida o su salud como consecuencia de la violencia y el acoso, sin sufrir represalias.

Dado a los 15 días del mes de Junio del año 2026.

  
**Ana Maria Patiño Castro**  
 Representante Legal  
 DORAL GROUP S.A.