

# **Protocolo de prevención y manejo del acoso laboral y el acoso sexual**

## Tabla de contenido

1. Objeto.....	3
2. Alcance .....	3
3. Definiciones.....	3
3.1 Violencia de género:.....	3
3.2 Violencia sexual: .....	3
3.3 Acoso .....	3
3.4 Abuso de poder: .....	3
3.5 Consentimiento .....	3
4. Acoso laboral.....	4
4.1 ¿Cómo se presenta? .....	4
4.1.1 Maltrato: .....	4
4.1.2 Persecución:.....	4
4.1.3 Discriminación:.....	4
4.1.4 Entorpecimiento: .....	4
4.1.5 Inequidad: .....	4
4.1.6 Desprotección: .....	5
5. Acoso sexual:.....	5
5.1 Conductas que pueden constituir acoso sexual: .....	5
5.2 Tipos de Acosadores:.....	6
5.2.1 Público:.....	6
5.2.2 Privado: .....	6
6 Acoso por razón del sexo: .....	6
6.1. Conductas que pueden constituir acoso por razón del sexo: .....	6
7. Competencia de conocimiento y recepción de quejas:.....	7
7.1. Acoso laboral: .....	7
7.2. Acoso sexual o acoso en razón del sexo:.....	7
8. Trámite general de quejas para los casos de acoso:.....	7
9. Trámite especial de quejas para los casos de acoso sexual.....	8

10	Conductas que constituyen faltas: .....	9
10.1.	Faltas graves: .....	9
11	Sanciones.....	9

## 1. Objeto

Esta política pretende prevenir y manejar adecuadamente cualquier comportamiento dentro de la Organización que pudiera materializarse como un caso de acoso laboral, acoso sexual, acoso en razón del sexo y violencia basada en género.

La compañía está comprometida con mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para sus colaboradores y colaboradoras. Por esta razón, la organización no tolerará ningún tipo de conducta o comportamiento tratado en esta política.

## 2. Alcance

Los lineamientos estipulados en esta política aplican para todos los colaboradores y colaboradoras de la organización quienes están obligados a cumplirlos sin excepción alguna.

Las quejas que se tramiten conforme a los procedimientos aquí contemplados deberán tener en cuenta las diferentes formas de violencia de género, violencia sexual, acoso y acoso sexual que se puedan presentar en el ámbito laboral.

## 3. Definiciones

- 3.1 Violencia de género:** hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género; esta nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico.<sup>1</sup>
- 3.2 Violencia sexual:** Es 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 mediante coacción por otra.<sup>2</sup>
- 3.3 Acoso:** Se presenta cuando una persona que no está legítimamente autorizada para ello aborda a otra de manera reiterada e insistente alterando gravemente el desarrollo de su vida diaria.
- 3.4 Abuso de poder:** Ocurre cuando se excede el ejercicio de la capacidad de mando que tiene una persona con un cargo jerárquico superior, forzando a otros a hacer algo en contra de su voluntad.
- 3.5 Consentimiento:** manifestación expresa libre y voluntaria de aceptación; esta debe entenderse en un ámbito amplio y real, es decir libre de todo acto que pretenda encubrirlo o entorpecerlo.

---

<sup>1</sup> Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (3 de septiembre de 2021). <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud (3 de septiembre de 2021). [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO\\_RHR\\_12.37\\_spa.pdf;sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;sequence=1)

## **4. Acoso laboral**

El acoso laboral es una conducta persistente y demostrable ejercida en contra de un colaborador o una colaboradora, encaminada a: (i) Infundir miedo, intimidación, terror y angustia; (ii) Causar un perjuicio laboral; (iii) Desmotivar el ejercicio del trabajo; (iv) Inducir a la renuncia.

Esta conducta puede provenir de un: (i) Empleador o Empleadora; (ii) Jefe, Jefa o superior jerárquico inmediato o mediato; (iii) Compañero o Compañera de trabajo; (iv) Subalterno o Subalterna.

### **4.1 ¿Cómo se presenta?**

El acoso laboral puede presentarse de cualquiera de las siguientes maneras:

#### **4.1.1 Maltrato:**

- Actos de violencia contra la integridad física o psicológica, libertad física o sexual y bienes del colaborador o colaboradora;
- Expresiones verbales ofensivas que lesionen la integridad psicológica o los derechos a la intimidad y buen nombre del colaborador o colaboradora;
- Comportamientos que atenten contra la autoestima y dignidad del colaborador o colaboradora.

#### **4.1.2 Persecución:**

- Son conductas reiteradas y arbitrarias encaminadas a inducir a la renuncia del colaborador o colaboradora; mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario con el fin de desmotivarlo o desmotivarla.

#### **4.1.3 Discriminación:**

Tratos diferenciados por razones de etnia, género, sexo, edad, orientación política, sexual o religiosa, nacionalidad, origen familiar, condición socioeconómica y nivel educativo.

#### **4.1.4 Entorpecimiento:**

Acciones tendientes a impedir, obstaculizar, dificultar o retardar el cumplimiento de las labores del colaborador o colaboradora, tales como:

- Privar, ocultar o inutilizar insumos, documentos o instrumentos para la labor;
- Destruir o perder información intencionalmente;
- Ocultar correspondencia o mensajes electrónicos.

#### **4.1.5 Inequidad:**

- Asignar funciones al colaborador o colaboradora que no correspondan con la naturaleza de su cargo.

#### **4.1.6 Desprotección:**

- Conductas que pongan en riesgo la vida, la integridad y seguridad del colaborador o colaboradora.
- Dar órdenes o asignar funciones al colaborador o colaboradora que incumplan los requisitos mínimos de protección y seguridad laboral.

## **5. Acoso sexual:**

Aquel colaborador o colaboradora que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona enmarcará su conducta en una práctica de acoso sexual.

### **5.1 Conductas que pueden constituir acoso sexual:**

- 5.1.1** Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- 5.1.2** Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- 5.1.3** Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- 5.1.4** Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- 5.1.5** Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona con el propósito de acosar;
- 5.1.6** Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- 5.1.7** Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- 5.1.8** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- 5.1.9** Demandas o peticiones de favores sexuales relacionadas o no de manera directa o indirecta a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- 5.1.10** Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio físico o virtual, de carácter sexual u ofensivo;
- 5.1.11** Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- 5.1.12** Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- 5.1.13** Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- 5.1.14** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones o amenazar con adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- 5.1.15** Agresiones físicas de carácter sexual;
- 5.1.16** Bromas sexuales.

Las conductas descritas no son de carácter limitativo y en cualquier momento un evento o conducta que se enmarque dentro de la naturaleza o alcance de este protocolo será considerada como acoso.

## **5.2 Tipos de Acosadores:**

**5.2.1 Público:** Son aquellas personas que llevan a cabo conductas o actitudes sexistas de manera abierta y las hace sentir más poderosas.

**5.2.2 Privado:** Son aquellas personas que muestran una apariencia tranquila y conservadora de cara a los demás, pero que con su víctima muestran sus verdaderas intenciones, ante lo cual, esta se encuentra en el dilema de exponer dicha situación de acoso, pues podría no resultar creíble, dado que el victimario ha construido una apariencia social ajena a estas conductas.

## **6 Acoso por razón del sexo:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

### **6.1. Conductas que pueden constituir acoso por razón del sexo:**

- 6.1.1.** Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos de género;
- 6.1.2.** Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo;
- 6.1.3.** Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual;
- 6.1.4.** Utilizar humor sexista;
- 6.1.5.** Impartir órdenes vejatorias o contradictorias en función del sexo, o la orientación sexual de la persona;
- 6.1.6.** Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual;
- 6.1.7.** Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo u orientación sexual;
- 6.1.8.** Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, entre otros) a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- 6.1.9.** Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad;
- 6.1.10.** Denegar a causa del sexo u orientación sexual de una persona permisos o licencias a las que tiene derecho;
- 6.1.11.** Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- 6.1.12.** Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual;
- 6.1.13.** Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios sexistas;
- 6.1.14.** Agresión física a una persona por razón de sexo u orientación sexual;

**6.1.15.** Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su sexo u orientación sexual.

Las conductas descritas no son de carácter limitativo y en cualquier momento un evento o conducta que se enmarque dentro de la naturaleza o alcance de este protocolo será considerada como acoso.

## **7. Competencia de conocimiento y recepción de quejas:**

### **7.1. Acoso laboral:**

Los colaboradores o colaboradoras que conozcan o sean víctimas de un presunto caso de acoso laboral deberán remitirse al Comité de Convivencia Laboral y formular una queja a través de los correos electrónicos [convivenciaextras@extras.com.co](mailto:convivenciaextras@extras.com.co), [convivenciaeficacia@eficacia.com.co](mailto:convivenciaeficacia@eficacia.com.co) y [comiteconvivencia@ezenza.com.co](mailto:comiteconvivencia@ezenza.com.co).

### **7.2. Acoso sexual o acoso en razón del sexo:**

Los colaboradores o colaboradoras que conozcan o sean víctimas de un presunto caso de acoso sexual deberán remitirse al Comité de Convivencia Laboral y formular una queja a través de los siguientes correos electrónicos: [convivenciaextras@extras.com.co](mailto:convivenciaextras@extras.com.co) y [convivenciaeficacia@eficacia.com.co](mailto:convivenciaeficacia@eficacia.com.co) y [comiteconvivencia@ezenza.com.co](mailto:comiteconvivencia@ezenza.com.co).

La información suministrada por el colaborador o colaboradora que presente la queja gozará de total confidencialidad. Únicamente podrá ser conocida por los organismos y personas encargados de estudiar el caso al interior de la organización.

## **8. Trámite general de quejas para los casos de acoso:**

El Comité de Convivencia Laboral tramitará las quejas con base en su respectivo reglamento.

En todo caso, deberán cumplirse como mínimo los siguientes presupuestos:

- 8.1.** Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir cualquier tipo de acoso, así como las pruebas que las soportan. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de cualquier tipo de acoso.
- 8.2.** Escuchar a las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- 8.3.** Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; salvo para los casos de acoso sexual que serán regulados posteriormente.



- 8.4.** Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, si aplica, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad; salvo para los casos de acoso sexual que serán regulados posteriormente.
- 8.5.** Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 8.6.** Determinar si efectivamente los hechos denunciados constituyen los acosos aquí establecidos, en cualquier caso, entendiendo que la decisión puede ser positiva o negativa, debe remitirse respuesta al denunciante con la respectiva motivación de la decisión; salvo para los casos de acoso sexual que serán regulados posteriormente.
- 8.7.** En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas y la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa y remitirá el caso al Proceso Jurídico para que éste realice los descargos a que haya lugar y pueda proceder según el caso con la sanción que corresponda.
- 8.8.** Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control; salvo para los casos de acoso sexual que serán regulados posteriormente.
- 8.9.** Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por parte del comité de convivencia laboral.

## **9. Trámite especial de quejas para los casos de acoso sexual**

- 9.1.** El Comité de Convivencia tramitará las quejas con base en su respectivo reglamento y los presupuestos antes mencionados que aplican para las quejas de acoso.
- 9.2.** Una vez tramitada la queja, el comité de convivencia presentará un informe del resultado del caso analizado al Comité de Ética; lo anterior se hace con el fin de garantizar la observancia de los derechos de las partes involucradas.
- 9.3.** Una vez revisado el caso por parte del Comité de Ética, éste determinará si el mismo deberá ser puesto en conocimiento del Ministerio de trabajo o de otras autoridades competentes.
- 9.4.** Se brindará asesoría jurídica a los colaboradores y colaboradoras que ostenten la calidad de presuntas víctimas de acoso sexual dándoles a conocer los mecanismos y recursos legales que pueden instaurar ante las autoridades competentes.
- 9.5.** Se brindará acompañamiento psicológico a los colaboradores y colaboradoras que ostenten la calidad de presuntas víctimas de acoso sexual, para lo cual la compañía pondrá a disposición de quienes lo requieran diferentes canales de comunicación.

## **10 Conductas que constituyen faltas:**

### **10.1. Faltas graves:**

- 10.1.1.** Cualquier acto que constituya violencia de género, acoso y acoso sexual que se puedan presentar en el ámbito laboral.
- 10.1.2.** La creación de un entorno laboral; intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista;
- 10.1.3.** La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso;
- 10.1.4.** La eliminación de pruebas o evidencias del acoso o la obstrucción de cualquier forma del procedimiento de investigación de cualquier tipo de acoso;
- 10.1.5.** La agresión física de carácter sexual o por razón de sexo;
- 10.1.6.** Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua en función de su sexo u orientación sexual;
- 10.1.7.** Cualquier otra acción del mismo grado de gravedad, relacionado con el ámbito de aplicación de este protocolo.

## **11 Sanciones**

Las sanciones que se impondrán derivadas del trámite del procedimiento descrito en esta política se ceñirán a lo establecido en el reglamento interno de trabajo<sup>3</sup>.

Aprobado por:

Firma en original

---

Marcela Londoño Estrada

Gerenta General

Santiago de Cali, 5 de agosto 2021

---

<sup>3</sup> La compañía siempre respetará el derecho al debido proceso de las partes involucradas.