

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 1 de 7

1. OBJETIVO

Prevenfuturo S.A.S. (en adelante **Prevenfuturo**) al ser una empresa cuya filosofía de servicio siempre ha propendido por la inclusión y la reivindicación de los derechos fundamentales, la dignidad y la justicia social, rechaza vehementemente cualquier manifestación de acoso sexual o afeción a la libertad y el desarrollo sexual de las personas que llevan a cabo labores dentro de su contexto laboral.

Por lo anterior, y en cumplimiento del numeral 1 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, **Prevenfuturo** expide y difunde esta **POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO** estableciendo los lineamientos para atender y prevenir situaciones enmarcadas legalmente bajo dicha tipología.

2. APLICACIÓN

La presente política aplica a los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas por prestación de servicios, pasantes y practicantes que actúen bajo el **contexto laboral** de **Prevenfuturo**, entendido el **contexto laboral** como 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; también los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma descanso o donde se come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral; así mismo, hacen parte 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.

También podrá predicarse la existencia de **contexto laboral** 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 y 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.

Finalmente, también hará parte del **contexto laboral**, el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la ley colombiana y de esta política.

3. MARCO NORMATIVO

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 2 de 7

- Constitución Política de Colombia
- Código sustantivo del trabajo
- Ley 1010 de 2006 de acoso laboral
- Ley 1752 de 2015 sobre discriminación
- Ley 1257 de 2008 sobre violencia y discriminación de género
- Resolución 2404 de 2019 sobre factores de riesgo psicológico
- Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual en el trabajo
- Política de Inclusión y Equidad de Prevenfuturo
- Política Anticorrupción de Prevenfuturo
- Manual Interno del Trabajo Prevenfuturo

4. PRINCIPIOS

Las disposiciones contenidas en esta política están guiadas por los siguientes principios y deberán ser siempre interpretadas en consecuencia de los mismos:

- **Pro- persona:** Este principio se basa en la protección y promoción de los derechos de los individuos que componen una organización haciendo énfasis en las personas y la dignidad como concepto inescindible al de ser humano. **Prevenfuturo** deberá priorizar siempre el bienestar y la dignidad de cada uno de los actores dentro del **contexto laboral** y garantizar un espacio seguro y confiable para la ejecución de las labores encomendadas.
- **Pro- víctima:** Esta política debe ofrecer un respaldo claro a quienes han sido víctimas de acoso sexual. Esto incluye la creación de canales seguros y accesibles para el reporte de hechos constitutivos de acoso, así como el compromiso de brindar apoyo emocional y psicológico durante todo el proceso con apoyo de los mecanismos e instituciones de socialización del riesgo.
- **Igualdad:** **Prevenfuturo** atenderá a cada uno de sus colaboradores con idéntica preocupación y asegurará su derecho a ser escuchado y a defenderse sin discriminación alguna.
- **Justicia Restaurativa:** Esta política propenderá por la reparación integral de las víctimas, así como su derecho a no ser revictimizadas o censurados, incluyendo garantías de no repetición, el derecho de no confrontación con el agresor y la protección contra retaliaciones frente a las denuncias manifestadas en estabilidad laboral reforzada.
- **Debido proceso:** Esta política garantizará que tanto la víctima como el acusado tengan derecho a ser escuchados y a presentar pruebas. Se establecerán procedimientos claros y justos para investigar denuncias de acoso, asegurando que se respeten los derechos de todas las partes y que las decisiones se tomen de manera fundamentada e imparcial.
- **Imparcialidad:** la investigación de las quejas deberá darse en términos neutrales y no podrá haber conflictos de interés entre los investigadores e investigados.
- **Celeridad:** Las denuncias e investigaciones serán realizadas dentro de la celeridad posible, sin dilaciones injustificadas y dentro de los términos establecidos para ello, procurando siempre el ejercicio de derechos de la víctima.
- **Confidencialidad:** Los detalles de las denuncias serán manejados con el mayor secreto posible, limitando el acceso a la información estrictamente a aquellos que necesitan conocerla para investigar y resolver el caso.

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 3 de 7

- **Prevención:** Esta política está dirigida a evitar la ocurrencia de hechos de acoso sexual en el trabajo y debe ser integrada con ese propósito mediante los mecanismos sensibilización, concienciación y mecanismos de identificación propios para ello.
- **Justicia:** Las disposiciones siguientes deben tener por objetivo tomar las medidas apropiadas ante las situaciones tipificadas como constitutivas de violencia sexual en el ámbito laboral, asegurando las sanciones respectivas para quienes cometan actos de acoso y garantizando el ejercicio pleno de los derechos de las víctimas del mismo.
- **Equidad de género:** La equidad de género es crucial para garantizar que todos los empleados sean tratados con el mismo respeto y consideración. La política debe abordar de manera específica el acoso sexual en contextos de desigualdad de género, promoviendo un ambiente inclusivo y equitativo para todos.
- **Libertad:** Los colaboradores de **Prevenfuturo** son libres de expresar sus preocupaciones, denunciar situaciones de acoso o incumplimiento sin temor a represalias. se garantiza que todos los empleados, agentes, contratistas, pasantes y practicantes tendrán la libertad de reportar incidentes de acoso sin miedo a sufrir consecuencias negativas en su empleo o carrera.
- **Dignidad:** **Prevenfuturo** tratará a cada colaborador con respeto y dignidad, rechazando categóricamente cualquier conducta que le socave y cuidando la imagen y confidencialidad de los procesos.

5. DISPOSICIONES

5.1. Acoso Sexual en el trabajo

Se entenderá por **acoso sexual en el trabajo** 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**.

La anterior conducta, además de acarrear las consecuencias previstas en esta política, constituye un delito de acuerdo a la normativa colombiana, con lo cual tanto su denuncia como constatación comportan una responsabilidad seria cuyas consecuencias exceden ampliamente al ámbito privado de la empresa.

5.2. Tipos de acoso sexual en el trabajo

En consonancia con las diferentes fuentes normativas y dogmáticas que dan lugar a esta regulación, se han identificado tipologías distintas de acoso tales como:

- **Acoso Ascendente:** Conducta de acoso sexual marcada por ser ejecutada por actores dentro del contexto laboral que guardan relación de subordinación con el objeto pasivo u objeto de la conducta.
- **Acoso Descendente:** Conducta de acoso sexual ejecutada por un superior jerárquico contra su/s subordinado/s dentro de la estructura del contexto laboral.

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 4 de 7

- **Acoso Horizontal:** Conducta de acoso sexual ejecutada por actores del contexto laboral que comparten jerarquía dentro de la estructura con el sujeto pasivo del acto.
- **Acoso de Intercambio:** Conducta de acoso sexual consistente en que la víctima se somete a requerimientos sexuales a cambio de no perder ciertas prerrogativas o ver perjudicados ciertas condiciones o derechos dentro del contexto laboral, u a cambio de obtenerles.

Así mismo, por su modalidad, el acoso sexual en el trabajo puede clasificarse también en:

- **Acoso sexual físico:** Conductas de acoso sexual consistentes en la transgresión de la barrera física que guarda la intimidad de una persona, dentro de los cuales se pueden entender los tocamientos, manoseos o acercamientos innecesarios con tinte sexual implícito o explícito, restricciones a la movilidad y la agresión física directa.
- **Acoso sexual verbal:** Conductas de acosos sexual consistentes en silbidos, aullidos, ladridos o sonidos de besos con connotación sexual, comentarios de tinte sexual, chistes explícitos, insinuaciones, preguntas inapropiadas, insultos basados en la orientación o identidad sexual de una persona, calificaciones sobre el comportamiento sexual, o mención a estereotipos sexuales.
- **Acoso sexual no verbal:** Conductas de acoso sexual consistentes en exhibiciones indebidas, miradas lascivas, gestos lascivos o que simulen actividades sexuales o lúbricas o presentación de objetos con contenido sexual.
- **Acoso sexual por razón de género:** Conductas de acoso sexual consistentes en atacar la identidad de género de una persona, con el propósito de generar lesividad contra su dignidad, degradarle u ofenderle.
- **Acoso sexual virtual:** Conductas de acoso sexual realizadas mediante los medios digitales, consisten en instigación y hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de contenido audiovisual de carácter sexual sin autorización.

Así, en todo caso, será considerado como acoso sexual en el trabajo cualquier insinuación sexual molesta, cualquier propuesta, presión o instigación para la actividad sexual, la insistencia para la participación de actividades por fuera del contexto laboral, el coqueteo ofensivo, los comentarios insinuantes, las indirectas o comentarios obscenos, las llamadas telefónicas, mensajes, correos, cartas o comunicaciones con contenido sexual, las bromas sobre el género o la preferencia sexual, la exhibición de contenido sexual, sugestivo o pornográfico, el contacto físico innecesario, no deseado y excesivo, las miradas y gestos lascivos o que simulen actividades sexuales, la solicitud de intercambios sexuales, los manoseos, pellizcos o jalones con fines lúbricos, jalar o remover forzosamente la ropa de alguien, besos o contactos físicos forzados, el uso de las palabras “marica, gay, lesbiana, travesti” o de expresiones similares con sentido peyorativo, espiar o transgredir los ámbitos de intimidad de la víctima; no obstante el acoso sexual no se limita a las situaciones descritas y podrá considerarse como tal cualquier acto que cumpla con los requisitos de la cláusula 5.1 de esta política.

5.3. Prevención del acoso sexual en el trabajo

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 5 de 7

Como acciones de prevención, **Prevenfuturo** realizará actos de divulgación de esta política mediante capacitaciones virtuales a cada uno de sus colaboradores en la identificación, prevención y rutas de acción frente al acoso sexual de las cuales guardará constancia, informando de manera clara los derechos, deberes y procedimientos que deberán adoptar los actores dentro del ámbito de esta regulación y en el contexto laboral de **Prevenfuturo**.

Las capacitaciones incluirán acciones de sensibilización y concientización a los colaboradores de **Prevenfuturo**, con especial énfasis en el respeto a la ideología de género y la libertad sexual y reproductiva de las personas, fomentando la filosofía de inclusión y equidad que le caracteriza como organización.

5.4. Las Víctimas de acoso sexual en el trabajo

Prevenfuturo garantizará a la víctimas de acoso sexual dentro de su contexto laboral, el ejercicio de su derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano incluyendo los enunciados en el artículo 11 de la Ley 906 de 2004.

Así, la víctima de acoso sexual en el trabajo podrá:

- Denunciar libremente lo sucedido ante los medios dispuestos, para lo que **Prevenfuturo** garantizará absoluta confidencialidad de la información y plena disponibilidad, con la certeza de que no se emitirán juicios de valor frente a la queja y que la misma será tramitada con respeto, sin represalias y con la debida diligencia que ello comporta.
- Recibir orientación legal, haciendo la claridad de que el acoso sexual es un delito no querellable penado por la ley 599 de 2000, con lo que la víctima tendrá, adicionalmente, la posibilidad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Recibir orientación psicológica con apoyo de las ARL y acompañamiento a lo largo de todo el proceso de rehabilitación por parte de **Prevenfuturo**.
- Pedir traslado de su contexto laboral o área de trabajo.
- Pedir y recibir permiso para teletrabajar si su actual modalidad de trabajo le pone en riesgo de reiteración del acoso.
- Evitar cualquier labor que requiera interacción con la persona investigada.
- Terminar el contrato laboral sin que ello comporte sanción alguna por ausencia de preaviso.
- No confrontar al investigado ni ser careado con el mismo.

En aras a la protección de los derechos de la víctima, **Prevenfuturo**, deberá tomar las medidas necesarias para garantizar los anteriores derechos dentro de los **5 días hábiles** siguientes a la solicitud.

5.4.1. Protección por estabilidad laboral reforzada

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 6 de 7

Prevenfuturo no podrá llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en su conocimiento dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

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 a **Prevenfuturo** la carga de desvirtuar esta presunción.

5.5. Los Investigados por conductas de acoso sexual en el trabajo

Las personas investigadas por **Prevenfuturo** por presunto acoso sexual dentro de su contexto laboral tendrán derecho al debido proceso y al derecho de defensa, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

5.6. Rutas de acción

Cualquier colaborador de **Prevenfuturo** que se sienta víctima de acoso sexual en el trabajo, o que haya presenciado un hecho de acoso sexual en el trabajo, podrá informarlo a través del correo electrónico direccion.regulatoria@prevenfuturo.com o al superior jerárquico de confianza que considere adecuado.

La queja o denuncia deberá relatar los hechos con la claridad posible e identificar claramente a las partes implicadas dentro del incidente, sin perjuicio de lo cual **Prevenfuturo** deberá garantizar en todo caso la anonimidad del denunciante y de los implicados dentro del trámite de la queja.

Una vez recibida la queja, dentro de los 10 días hábiles siguientes deberá llevarse a cabo un proceso de investigación y constatación de los hechos liderado por el Líder de Recursos Humanos de Prevenfuturo y su Departamento de Cumplimiento y Regulatoria, tras de lo cual, dentro de los 5 días hábiles siguientes, deberá citarse en audiencia al investigado para que presente sus descargos.

La valoración probatoria deberá aplicar un enfoque diferencial e interseccional que deberá tener en cuenta:

1. Si la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.

	POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Código: PF-P-64
		Versión: 1
		Página 7 de 7

2. Si la persona investigada ha sido sancionada previamente en los términos de la Ley 1010 de 2006.
3. Si la víctima se encuentra en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.
4. Si la víctima es un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

El proceso terminará con un informe de los hallazgos en el cual se plasmará, como sugerencia, una vía de acción que se presentará a las partes y la gerencia de **Prevenfuturo**, responsable de tomar las medidas correctivas y sancionatorias necesarias para la materialización de la justicia en el ámbito de esta regulación.

Así mismo, de encontrarse probado, y por tratarse, el acoso sexual, de un delito no querellable, **Prevenfuturo** informará y remitirá la investigación a la Fiscalía General de la Nación para que, a su criterio, haga despliegue de la acción penal regulada en la Ley 906 de 2004.

5.7. Sanciones

De acuerdo al artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, la constatación de un hecho de acoso tendrá lugar a la aplicación de sanciones pedagógicas, disciplinarias o incluso a la terminación del contrato con justa causa, de acuerdo a la gravedad de la conducta.

5.8. Adecuación Estructural

Prevenfuturo deberá adecuar su reglamento interno, políticas y contratos laborales y de prestación de servicios a esta regulación, además habilitando una sección de su página web para la publicidad de esta política y para las denuncias referentes a la materia de acoso sexual en el trabajo.

Adicionalmente, deberá publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas mediante ese canal; las quejas y sanciones deberán ser remitidas por parte del departamento de recursos humanos de **Prevenfuturo** al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) habilitado por el gobierno 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 garantizando además la no revictimización.