

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

DINAPOWER LTDA, en su compromiso de generar trabajo en condiciones dignas y justas, respeto por la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, se compromete a definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas conductas constitutivas de Acoso Laboral y Sexual.

Razón por la cual constituirá mecanismos de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral; a través del establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran dentro de la empresa.

I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Esta política tiene como objeto prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, **VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DINAPOWER LTDA.**, busca establecer el proceso para atender y resolver las denuncias sobre acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo.

Con la promulgación de esta Política, la Compañía se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad del proceso y de las partes involucradas en este. Asimismo, protegerá la identidad de las personas involucradas y cumplirá, como mínimo, con la regulación en materia acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo, establecida en la ley 2365 de 2024 y demás jurisprudencia correspondiente.

El acoso, puede ocurrir con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género. En **VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DINAPOWER LTDA**, rechazamos el acoso laboral, sexual, en todas su modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

II. ALCANCE

La presente política, se encuentra dirigida a todos los colaboradores de DINAPOWER LTDA., que intervienen en el proceso operativo y administrativo, dentro de los distintos niveles jerárquicos, entiéndanse incluidas todas las áreas, dependencias y personas que hagan parte de la Compañía e incluso sus contratistas, aliados y proveedores, como quiera que, en mayor o en menor proporción hacen parte del proceso empresarial y la consecución de los objetivos corporativos.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

III. DEFINICIONES

POLÍTICA: Conjunto de normas orientadas a regular, facilitar o detallar una instrucción precisa dada por el área de Gerencia.

ACOSO LABORAL: Es toda aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un o una trabajadora por parte de un o una empleadora, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un o una compañera de trabajo o subalterna, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conductas tales como:

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- La imposición de tareas desproporcionadas y que no hacen parte de las obligaciones laborales estipuladas en su contrato.
- El trato discriminatorio por razón de etnia o raza, género, sexo, orientación sexual, religión o creencias, nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad.
- Acciones que obstaculicen el cumplimiento o el retraso de su labor.
- Asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección

ACOSO SEXUAL: En **VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DINAPOWER LTDA.**, están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiestan a través de:

- Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género.

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe. Para que se configure un caso de acoso sexual laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

CONDUCTA DE CONNOTACIÓN O NATURALEZA SEXUAL: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

CONDUCTA DE CONNOTACIÓN O NATURALEZA SEXISTA O DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

CONFIDENCIALIDAD: Quien participe en la gestión, resolución, asesoría o investigación de un evento de acoso sexual en el trabajo, deberá conservar como confidencial la información a la que tenga acceso.

MANIFESTACIONES: El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite.
- Física, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
- Verbal, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
- No verbal, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

- Medios digitales, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

COLABORADOR: Contratistas y trabajadores de **VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA DINAPOWER LTDA.**

IV. LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006.
- Resolución 2646 de 2008.
- Resolución 652 de 2012.
- Resolución 1356 de 2012.
- Decreto único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072 de 2015.
- Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.
- Ley 2365 de 2024.
- Las demás vigentes que regulen la materia.

V. PROCEDIMIENTO

El procedimiento interno de investigación que activa, la Empresa en respuesta a una denuncia sobre acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo, realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante;

1) DENUNCIA: El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero. La denuncia puede ser presentada de forma escrita o verbal informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso. Quien realice la denuncia deberá describir o comunicar, los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as trabajadores/as de La Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo, a través de los siguientes canales:

- Comité de Convivencia Laboral.
- Gerencia de gestión humana.
- Al jefe inmediato o director de área.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

2) INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: El proceso de investigación de los casos de hostigamiento, acoso laboral, sexual y contra la violencia en el trabajo, estarán a cargo del área de Gestión Humana de la Compañía, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

3) ETAPAS Y PLAZOS: Recibida la denuncia, esta deberá ser trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a Gestión Humana, y posteriormente, esta área tendrá un plazo de un (1) día hábil, para trasladar la queja a la persona denunciada otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule su versión libre. Adicionalmente si hubiere lugar a ellas, el área encargada, debe poner a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica.

Posteriormente, el área de Gestión Humana tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual o laboral, y presentar al denunciante la propuesta de la apertura de un proceso disciplinario o de archivamiento.

4) CIERRE DEL PROCESO: De declararse fundada la denuncia, Gestión Humana comunicará la decisión a las partes informando la apertura de un proceso disciplinario que se elevará al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

5) TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Compañía o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

VI. CANALES DE COMUNICACIÓN Y OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

DINAPOWER LTDA., pone a disposición de los trabajadores y contratistas, los distintos canales de comunicación, tales como; correos electrónicos oficiales, buzón físico (*Domicilio principal*) y demás, para que estos puedan informar suficientemente a la compañía lo respectivo, así como, puedan resolver sus inquietudes respecto del contenido de la presente política.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

En estos términos se deja plasmada la política de relacionamiento interpersonal de carácter sentimental dentro de la jornada laboral la cual será de obligatorio cumplimiento a partir de su publicación y socialización.

Si bien las denuncias por los comportamientos aquí reseñados pueden ser comunicadas a través de cualquiera de los canales oficiales, se plasma dentro de la presente política el siguiente canal de comunicación: PQRS@dinapower.co

VII. INTERVENCIÓN CON AYUDA DE UNA ORGANIZACIÓN O ESPECIALISTA EXTERNOS

Cuando ocurren más de tres casos, de manera recurrente en un corto período de tiempo, la Corporación puede solicitar el apoyo de una organización externa, pública o privada, nacional o internacional, para la mediación y la implementación de un plan de intervención, así como la atención generalizada en función de prevenir y abordar el acoso laboral o sexual. Igualmente, la Corporación puede prever el acompañamiento psicológico para los trabajadores afectados.

Esta política aplica a todas las sedes de la empresa a nivel nacional, será publicada y difundida a todo el personal para obtener así su cooperación y participación.



GERMAN DARIO ARGUMEDO PEREZ
Representante Legal
13 de enero de 2025

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código: DIR-PO-03 Versión: 2 Fecha: 13/01/2025
---	--	--

APROBACIÓN

	ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
Nombre	Nidia López Ospina	Nombre	Isis D. González	Nombre	German Argumedo
Cargo	Responsable SST	Cargo	Directora Jurídica	Cargo	Representante Legal
Fecha	13/01/2025	Fecha	13/01/2025	Fecha	13/01/2025

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
08/11/2021	0	Se elabora y aprueba el documento.
22/01/2024	1	Se actualiza la política de acuerdo con lo requerido en la circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo
13/01/2025	2	Se actualiza política de manera general en su contenido, se incluyen numerales por temática y procedimiento interno de investigación, se incluye normativa legal aplicable.