	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

1. Objetivo de la Política:

Herramienta para los trabajadores de la empresa dirigida a promover un ambiente libre de acoso sexual, seguro y saludable, favoreciendo el respeto y la protección por la dignidad humana, además del bienestar social de todos los trabajadores. Contiene el paso a paso de la atención de las quejas por acoso sexual.

2. Alcance:

La presente política es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto.


3. Definiciones Generales:

Definición de acoso sexual:

Se entenderá por 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 (**Artículo 2° Ley 2365 de 2024**).

Tipos de acoso sexual:


- a. VERBAL: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.
- b. FÍSICO: Violencia física, tocamientos, o acercamientos innecesarios.
- c. NO VERBAL: Silbidos, gestos de connotación sexual, o presentación de objetos pornográficos.
- d. AMBIENTES HOSTILES.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) 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;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) 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;
- e) 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.
- f) En 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

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.


(Art. 7 Ley 2365 de 2024).

4. Principios:

La presente política se rige por los siguientes principios:

- Dignidad humana
- Ambiente seguro y saludable.
- Confidencialidad
- Pro persona y pro víctima
- Igualdad
- Justicia restaurativa
- Debido proceso
- Imparcialidad
- Celeridad
- Prevención
- Justicia
- Equidad de género
- Libertad
- Buena fe
- No revictimización
- No discriminación
- Cero tolerancia
- No repetición
- No retaliación

Derechos de las víctimas. Las víctimas de acoso sexual tienen 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.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

Derechos de las personas investigadas. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, 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.

Enfoques.

La presente política se rige por los enfoques establecidos en la Ley que son: enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida.

5. Procedimiento:


5.1. Canales de denuncia:

Las denuncias de casos de acoso sexual se recibirán por escrito a través de correo electrónico: al correo electrónico comitedeeticaas@ocupar.com.co, estableciendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, adjuntando soportes y pruebas que sustenten la denuncia, con el fin de garantizar el principio de contradicción.

5.2. Estrategia de prevención:

El Comité de Ética y Cumplimiento liderará anualmente un plan de trabajo, en coordinación con las demás áreas y actores que deban tener responsabilidades bajo el mismo, utilizando los espacios de comunicación establecidos por la organización, que contemplará los siguientes asuntos:

- **Establecimiento de medidas de protección:** una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento, de forma consultada con las necesidades o preferencias de la persona directamente afectada, establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya.
- **Atención a la posible víctima:** En forma inmediata la Compañía se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima.


- **Acciones de divulgación y formación general**, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores de planta, al servicio y en misión, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral de la Compañía.
- Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual.

El comité de ética deberá hacer seguimiento al desarrollo del referido plan de trabajo al menos una vez al año.

5.3. Estrategia de protección y atención:

Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos, para evitar su repetición, considerando los siguientes elementos:

- **Establecimiento de medidas de protección:** una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento, de forma consultada con las necesidades o preferencias de la persona directamente afectada, establecerá las medidas de protección a las que haya lugar y las comunicará de manera oportuna a las personas involucradas. Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya.
- **Atención a la posible víctima:** En forma inmediata la Compañía se asegurará de consultar con ella las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación, y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

- **Conductas posiblemente constitutivas de delitos o infracciones a normas externas:** en caso de que, con base en el análisis de la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento pueda establecer que se trata de una conducta que pudiera ser considerada como un delito según lo dispuesto en las normas aplicables, la denuncia se tramitará de acuerdo a la ruta jurídica y se pondrá en conocimiento de las autoridades cuando haya lugar, considerando en todo caso la voluntad de la víctima.

Conocimiento preferente por parte del Comité de Ética y Cumplimiento: el Comité de Ética conocerá de manera preferente los casos de acoso sexual laboral para garantizar que sean atendidos con los enfoques definidos en la política y en concordancia con la normatividad vigente, excepto cuando la regulación local aplicable establezca la necesidad de contar con un órgano o instancia diferente.

5.4. Estrategia de investigación:


El Comité de Ética y Cumplimiento deberá iniciar la investigación para verificar los hechos en un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia. En desarrollo de la investigación, el Comité de Ética y Cumplimiento podrá contratar servicios de terceros especializados en la materia, garantizando en todo caso la confidencialidad del asunto y la protección de los derechos de las personas involucradas.

El Comité de Ética y Cumplimiento tendrá en cuenta las siguientes pautas para investigar los hechos y emitir su decisión:

- Evitar la revictimización de la persona afectada.
- Fundamentar debidamente la decisión.
- No fundamentar las decisiones en estereotipos discriminatorios o prejuicios sexistas.

5.5. Estrategia de solución:

- **Rutas de atención:** La gestión de las denuncias de acoso sexual deberá desarrollarse siguiendo alguna de las siguientes rutas de atención:

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	


a. Disciplinaria: bajo esta ruta se seguirá integralmente el procedimiento descrito en el presente documento y la decisión final del caso estará a cargo del Comité de Ética y Cumplimiento en la forma y términos acá descritos.

b. Alternativa: esta ruta, que procede exclusivamente a petición expresa de la persona denunciante que, a su vez, sea la posible víctima, pretende el reconocimiento de la conducta por parte del presunto infractor, así como el establecimiento de medidas de reparación y garantías de no repetición a la víctima en particular, y a todas las personas en general. El propósito de este tipo de atención es generar en el/la presunto(a) causante del daño conciencia sobre la gravedad de su conducta y sobre la importancia de un cambio en su comportamiento. En esta ruta de atención, el diálogo directo entre la persona denunciante y la persona denunciada únicamente será posible a petición expresa de la primera. Para evitar cualquier duda, expresamente se reconoce que la violencia sexual no es conciliable bajo ninguna circunstancia.

Procedimiento para casos de quejas de trabajadores en misión en situaciones en las que esté denunciando un trabajador directo de la empresa usuaria:

En los casos en que se reciba una denuncia por situación de acoso sexual por parte de un trabajador en misión en contra de un trabajador directo de la empresa usuaria, una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética y Cumplimiento deberá remitirla al área de recursos humanos de la usuaria por escrito a través de Servicio al Cliente, para que inicie las investigaciones correspondientes de acuerdo con lo que tenga establecido sobre el manejo de estas denuncias. En el término de cinco (5) días la usuaria debe responder a la empresa información sobre la investigación adelantada por el caso reportado y el resultado de la misma y las acciones tomadas con respecto a su trabajador.

c. **Jurídica:** en caso de tratarse de conductas que pudieran ser consideradas como un delito, según lo dispuesto en las normas aplicables, la Compañía informará a la persona afectada la facultad de acudir a la autoridad competente y atendiendo la voluntad a la misma, remitirá la queja y la denuncia correspondiente.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	


Decisión: La decisión del Comité deberá estar debidamente fundamentada, a partir de la valoración de las pruebas y demás elementos que hagan parte del caso. Una vez el Comité de Ética y Cumplimiento realice el análisis del caso, deberá pronunciarse de fondo en un plazo de diez (10) días hábiles, término que podrá ser prorrogado por el Comité por una sola vez.

- **Sanciones y medidas correctivas:** A partir del análisis de la investigación, corresponde al Comité de Ética y Cumplimiento adoptar las medidas correctivas y las sanciones a las que haya lugar.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias tales como amonestación verbal o escrita, suspensión e incluso terminación de la relación laboral o contractual, en los términos del Reglamento Interno de Trabajo u otras normas aplicables. Además de las sanciones particulares y en caso de que la persona denuncie la conducta.

Las sanciones definidas, o incluso cuando éstas no se establezcan, podrán acompañarse de acciones pedagógicas, como tareas de investigación o ejercicios académicos sobre temas relacionados, con el propósito de profundizar en el conocimiento y la sensibilización de la persona o de otros grupos de interés en la materia. En complemento a estas sanciones, o incluso cuando no sea posible establecer una responsabilidad individual, el Comité de Ética podrá ordenar que se tomen medidas que refuercen el rol de colaboradores como testigos proactivos, así como una conciencia colectiva de cero tolerancia con acciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual en el lugar de trabajo.

- **Reconsideración:** las decisiones del Comité podrán ser sometidas a reconsideración ante el mismo Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. El Comité deberá pronunciarse acerca de la reconsideración en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud. Agotado este trámite, la decisión queda en firme.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

- **Debido proceso y derecho de defensa:** en el curso de las investigaciones y análisis de las denuncias, las compañías deberán considerar el derecho al debido proceso y a la defensa.

5.6. Elementos de medición y reporte:

El Comité de Ética y Cumplimiento tendrá a su cargo las siguientes actividades:

- Aplicación de herramientas o instrumentos que permitan identificar barreras para la igualdad en el ambiente laboral de la Compañía.
- Medir la evolución de la Compañía en materia de prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- Gestionar la información de casos, acciones tomadas e impactos e informar anualmente al Comité Directivo, a otras áreas o actores, según corresponda, sobre el plan, avances, número de casos, acciones tomadas, entre otros.

6. Roles y responsabilidades


6.1. Alta Gerencia – Directores: Responsable de aprobar la Política, definir su gobierno y establecer los alcances del compromiso de la empresa en materia de acoso sexual en el trabajo.

Además de:

- a) Promover al interior de las Compañías el cumplimiento de esta política y generar espacios de reflexión y conversación en torno al tema.
- b) Promover canales de denuncia y comunicación.

6.2. Comité de Ética y Cumplimiento

- a) Conocer y emitir recomendaciones frente a la prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- b) Emitir lineamientos que amplíen, aclaren o desarrollen el alcance de estos lineamientos e interpretar y aplicar lo que acá se dispone.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

c) Conocer y resolver las denuncias de acoso sexual en el trabajo realizadas a través de los canales que las Compañías disponen para tal efecto.

d) El Comité de Ética y Cumplimiento generará un reporte semestral de las denuncias de acoso sexual laboral gestionadas, formulando las recomendaciones o acciones que considere necesarias.

e) El Comité de Ética y Cumplimiento de la Compañía será el encargado de definir e implementar las acciones necesarias para desarrollar los elementos y capacidades organizacionales necesarias para desarrollar las estrategias de prevención, protección y atención, investigación, solución y los elementos de medición y reporte, según se definen de acuerdo con esta política.

f) El Comité de Ética y Cumplimiento y la Oficina de Comunicaciones, deberán articular las acciones tendientes a la divulgación e implementación de la presente política y de las demás normas y procedimientos relacionados con ella y a las comunicaciones con los grupos de interés correspondientes.

6.3. Área Jurídica


El área Jurídica acompañará el proceso de evaluación, desarrollo y actualización de esta política y las normas que la complementen.

Adicionalmente, ante los casos concretos, asesorará la gestión de los mismos desde la perspectiva legal y participará en su investigación, así como en el análisis e implementación de las decisiones.

6.4. Colaboradores

a) Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso sexual laboral o el reforzamiento de su rol corresponsable de un lugar de trabajo con cero tolerancia a cualquier tipo de violencia, en particular, el acoso sexual.

b) Poner en conocimiento de la Compañía, a través de los canales definidos para ello y de buena fe, las situaciones de las que tomen conocimiento que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual en el trabajo.

	PLANEAR Y ADMINISTRAR EL NEGOCIO	CÓDIGO: GO-PANGES-13 VERSIÓN: 1 F. V: 01/06/2025
	FORMULAR Y PREPARAR PLAN ESTRATÉGICO	
Ocupar Temporales S.A NIT: 800106404-0	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	

c) Tomar medidas asertivas y oportunas de generación de conciencia y prevención cuando presencien o tengan conocimiento de situaciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual laboral.

d) Elevar su voz frente a casos y conductas constitutivos de acoso sexual en el trabajo frente a ellos mismos o sus compañeros o compañeras.

7. GOBERNABILIDAD

La aprobación y modificación de la presente Política está a cargo de la Alta Gerencia.

La presente Política será divulgada por el Comité de Ética y Cumplimiento y Oficina de Comunicaciones a todos los líderes, y, en general, a todos los colaboradores, y se actualizará cuando sea necesario.