	<b>POLÍTICA</b>	<b>CÓDIGO:</b>	GJL-POL-004
	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>VERSIÓN:</b>	4
		<b>FECHA:</b>	01/12/2025
		<b>PÁGINA:</b>	1 de 6

**APLICA PARA:** MISIÓN TEMPORAL LTDA

Esta política tiene como objeto prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, busca establecer el proceso para atender las denuncias sobre acoso sexual laboral.

La Organización 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 de acoso sexual laboral.

El acoso sexual 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 Misión Temporal Ltda., rechazamos el acoso sexual laboral en todas sus modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico. La presente política aplica a nivel nacional, sin discriminación alguna por nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, estado civil, edad, orientación sexual, entre otros.

Por lo anterior en Misión Temporal Ltda., están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiestan a través de:

1. **Conductas 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.
2. **Conductas 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.
3. **Manifestaciones:** El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:
  - 3.1 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.
  - 3.2 Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
  - 3.3 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.
  - 3.4 Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
  - 3.5 Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en esta política.
  - 3.6 Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en esta política

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. Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza:

	<b>POLÍTICA</b>	<b>CÓDIGO:</b>	GJL-POL-004
	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>VERSIÓN:</b>	4
		<b>FECHA:</b>	01/12/2025
		<b>PÁGINA:</b>	2 de 6

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

## **OBLIGACIONES DE LAS PARTES INTERESADAS:**

### **Trabajadores:**

- Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
- Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.

### **Empresa:**

- Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
- Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.

### **Parte denunciante:**


- Reportar cualquier situación que se pueda establecer como situación de acoso sexual laboral de manera inmediata
- Allegar junto con la denuncia los soportes respectivos que acrediten la situación presentada indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Interponer las denuncias respectivas ante los entes competentes como la Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional, etc....

## **INVESTIGACIÓN**

El procedimiento interno de investigación que activa la organización en respuesta a una denuncia sobre acoso sexual laboral se 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 para la atención, investigación y sanción de un presunto caso de acoso sexual laboral puede iniciarse tanto por solicitud directa de la víctima como por la denuncia de un tercero. En el caso de trabajadores en misión, es fundamental que cualquier reporte sea comunicado a su verdadero empleador, es decir, a la empresa de servicios temporales Misión Temporal Ltda. Esto permite activar una investigación rigurosa y coordinada con la empresa usuaria, garantizando así un proceso integral, transparente y colaborativo. El objetivo es generar un entorno de apoyo efectivo al trabajador, en el que se protejan sus derechos y se tomen medidas claras para sancionar cualquier conducta inapropiada.

	<b>POLÍTICA</b>	<b>CÓDIGO:</b>	GJL-POL-004
	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>VERSIÓN:</b>	4
		<b>FECHA:</b>	01/12/2025
		<b>PÁGINA:</b>	3 de 6

Éste, será conocido por el Director de HSE, el Director de Relaciones Laborales, el Director de Talento Humano y la Secretaría General de la Compañía.

La denuncia puede ser presentada de forma escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quien realice la denuncia deberá describir 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. En caso de que la denuncia no contenga información suficiente o presente vacíos, el Director de Talento Humano procederá a contactar a la persona denunciante con el fin de ampliar o aclarar los hechos y así garantizar una atención diligente, completa y conforme al procedimiento establecido en la presente política.

Los/as trabajadores/as de La Organización podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

Como líneas de atención internas:

- **Email:** : [somosmas@serdan.com.co](mailto:somosmas@serdan.com.co)
- Área de Relaciones Laborales.

Como líneas de atención públicas: La víctima tiene la libertad de acudir a cualquier entidad pública si decide llevar el proceso a instancias legales, dado que ella es la única competente para dar alcance a estas entidades. Para ello, se dejan a disposición las líneas de atención correspondientes para orientación y acompañamiento:

#### **Procuraduría General de la Nación**

- Línea gratuita nacional: 01 8000 940 808
- Correo: [quejas@procuraduria.gov.co](mailto:quejas@procuraduria.gov.co)

#### **Defensoría del Pueblo**

- Línea gratuita nacional: 01 8000 914 814
- Bogotá: (601) 314 73 00
- Página web: [www.defensoria.gov.co](http://www.defensoria.gov.co)

#### **Fiscalía General de la Nación** (si hay conductas constitutivas de delito)

- Línea nacional gratuita: 01 8000 919 748
- Denuncias en línea: [adenunciar.policia.gov.co](http://adenunciar.policia.gov.co)


#### **Línea Púrpura Nacional**

- Comunicándose a la línea: 018000112137

## **2. Investigación de los casos de acoso sexual laboral:**

El proceso de investigación de los casos de hostigamiento o acoso sexual laboral estarán a cargo de Director de HSE, el Director de Relaciones Laborales, el Director de Talento Humano y la Secretaría General de la Compañía, los cuáles adelantarán la actuación interna de manera directa, garantizando en todo momento la confidencialidad, la imparcialidad y el respeto al debido proceso.

La confidencialidad se considera un principio fundamental en estos casos, ya que protege la intimidad y dignidad tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada, evitando situaciones de revictimización, estigmatización o represalias. A través de un manejo reservado de la información, se

	<b>POLÍTICA</b>	<b>CÓDIGO:</b>	GJL-POL-004
	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>VERSIÓN:</b>	4
		<b>FECHA:</b>	01/12/2025
		<b>PÁGINA:</b>	4 de 6

promueve un entorno de confianza que facilita la denuncia de estos comportamientos, especialmente en contextos donde el temor a represalias o a la exposición pública puede disuadir a las víctimas de reportar los hechos.

Dicho procedimiento se desarrollará en coordinación con la Gerencia de la Compañía, asegurando la adopción de medidas efectivas para la protección de las partes involucradas, la evaluación objetiva de los hechos y la implementación de acciones correctivas o sancionatorias, conforme a la normatividad vigente y al Reglamento Interno de Trabajo. Todo lo anterior se llevará a cabo bajo estricta reserva, salvaguardando la información obtenida durante el proceso de investigación.

Adicional a eso, se debe garantizar a la víctima que denuncie acoso sexual en el trabajo, la continuidad con sus labores sin sufrir represalias. Ningún despido o destitución relacionado con la denuncia tendrá efecto si ocurre dentro de los seis (06) meses siguientes a la queja. Esta estabilidad laboral **no aplica** para despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo, sanciones disciplinarias del Ministerio Público o de las Salas Disciplinarias de los Consejos de la Judicatura, ni para procesos iniciados antes de la denuncia. Si pasado este periodo la víctima es despedida y afirma que fue por su denuncia, corresponderá a SERDAN S.A. demostrar que no fue así.

La protección también se extiende a los testigos que colaboren con la denuncia ante las autoridades. Cualquier despido en este contexto se presume como retaliación y podrá generar una multa reglamentada por el Ministerio de Trabajo, considerando el tamaño de la empresa y criterios de razonabilidad.

### 3. Etapas y plazos:

Recibida la denuncia, el Director de Relaciones Laborales procederá a trasladarla a la persona presuntamente responsable, para que presente por escrito sus descargos y observaciones. De manera paralela, el Director de Talento Humano y el Director de HSE pondrán a disposición de la presunta víctima los servicios de atención médica, psicológica y acompañamiento institucional que resulten pertinentes.


Después de la recepción de la denuncia, el Director de HSE, el Director de Relaciones Laborales, el Director de Talento Humano y la Secretaría General de la Compañía dictarán y ejecutarán las medidas de protección o resguardo que se estimen adecuadas para salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de la persona denunciante, garantizando así un entorno libre de represalias.

Además, se aplicarán las garantías de protección, incluyendo las medidas contempladas en los numerales siguientes, las cuales deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles, teniendo en cuenta la organización operativa de la entidad. Estas medidas podrán incluir, entre otras, las siguientes:

- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- 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.

Es importante resaltar que, conforme a la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, las conductas constitutivas de acoso sexual no son conciliables y, por tanto, no podrán ser tramitadas ni conocidas por el Comité de Convivencia Laboral, sino a través del procedimiento interno especial dispuesto por la Compañía para tales fines.

El Director de HSE, el Director de Relaciones Laborales, el Director de Talento Humano y la Secretaría General de la Compañía atenderán integralmente el caso, adelantarán la investigación correspondiente,

	<b>POLÍTICA</b>	<b>CÓDIGO:</b>	GJL-POL-004
	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>VERSIÓN:</b>	4
		<b>FECHA:</b>	01/12/2025
		<b>PÁGINA:</b>	5 de 6

implementarán las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento o acoso sexual laboral, y finalmente en representación del Director de Relaciones Laborales comunicarán a la persona denunciante la decisión adoptada, ya sea la imposición de una sanción o el archivamiento debidamente motivado del proceso.

#### **4. Cierre del proceso:**

De declararse fundada la denuncia y una vez estudiada la situación por parte del Director de Relaciones Laborales en compañía del Director de Talento Humano y la Gerencia General, comunicarán formalmente la decisión a las partes involucradas. Esta comunicación se realizará por medios confidenciales y de forma clara, fundamentando adecuadamente los motivos de la decisión adoptada, así como la sanción que será impuesta al trabajador o trabajadora denunciado(a).

No obstante, si la persona señalada como autora de la conducta pertenece a la empresa usuaria, Misión Temporal Ltda. elaborará un informe detallado del procedimiento adelantado, resguardando en todo momento la confidencialidad de la información, y lo remitirá a dicha empresa para que ésta adopte las decisiones que considere pertinentes respecto a su trabajador. En estos casos, Misión Temporal Ltda. actuará como garante del debido proceso y de la integridad del trámite, sin invadir la autonomía de la empresa usuaria en relación con su propio personal y poniendo siempre en alto la integridad y bienestar

La participación activa de la Gerencia General en esta etapa garantiza no solo la transparencia del proceso, sino también el respaldo institucional necesario para asegurar que las medidas adoptadas reflejen el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso sexual en el entorno laboral. Asimismo, refuerza el mensaje de que estos comportamientos no serán tolerados bajo ninguna circunstancia, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la integridad.

La sanción correspondiente será determinada con base en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equidad, teniendo en cuenta la gravedad de la conducta, el nivel de afectación causado a la víctima y las circunstancias específicas del caso. Todo ello se efectuará en concordancia con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, la presente Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral y la normativa legal vigente.

Además, la empresa podrá adoptar medidas complementarias orientadas a la reparación del daño y a la prevención de futuras situaciones similares, tales como actividades de sensibilización o fortalecimiento de los canales de denuncia. En todo momento, se garantizará la confidencialidad de la información y la protección de los derechos de todas las partes, reafirmando el compromiso de la organización con un ambiente laboral seguro, libre de violencia y de discriminación.

La decisión adoptada deberá garantizar el respeto del debido proceso, así como la protección integral de los derechos tanto de la víctima como de la persona denunciada.

#### **5. Terminación del contrato de trabajo:**

La renuncia o terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa, de la presunta víctima no exime a Misión Temporal Ltda. de su obligación de iniciar, continuar y culminar el procedimiento interno correspondiente. En todo caso, la empresa garantizará el desarrollo integral del proceso hasta su conclusión y, de ser necesario, aplicará las sanciones que correspondan conforme a la normativa vigente.

<b>Misión Temporal</b>	<b>POLÍTICA</b>	<b>CÓDIGO:</b>	GJL-POL-004
	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>VERSIÓN:</b>	4
		<b>FECHA:</b>	01/12/2025
		<b>PÁGINA:</b>	6 de 6

Del mismo modo, en caso de que durante el trámite o como resultado del mismo, la persona denunciada presente su renuncia, finalice su vínculo laboral o deje de pertenecer a la Organización, el procedimiento continuará y se adoptarán las medidas administrativas o disciplinarias que resulten pertinentes, dejando constancia de las conclusiones y determinaciones en el expediente respectivo.

En concordancia con lo anterior la Alta Dirección asegura la disponibilidad de los recursos y la revisión continua de la presente política.

Para constancia se firma el 1 de diciembre de 2025 en la ciudad de Bogotá D.C.

**ANA ROCIO SABOGAL HENAO.**  
Representante Lega

ORIGINAL FIRMADA