

1. Objetivo

La presente política tiene como objetivo garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, promoviendo el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas en nuestra organización, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la complementen, adicionen o modifiquen.

2. Principios

Esta política se rige por los principios de pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

3. Definición

El acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, 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 de la Ley 2365 de 2024).

4. Medidas de Prevención

- **Capacitación y Sensibilización:** Se realizarán talleres y capacitaciones periódicas para todos los trabajadores sobre la prevención del acoso sexual y la promoción de un ambiente de respeto.
- **Difusión de la Política:** Esta política será difundida a todos los trabajadores y estará disponible en los lugares visibles de la empresa.
- **Área/cargo competente:** Se establece que el Área de Gestión Humana será la encargada de recibir, investigar y dar seguimiento a las denuncias de acoso sexual.

5. Procedimiento para Denuncias

- **Canales de Denuncia:** Las denuncias de acoso sexual podrán ser presentadas a través de los siguientes canales:
 - Área de Gestión Humana: De manera física en las oficinas ubicadas en la Avenida Ciudad de Cali #15^a-91 en Bogotá D.C., o a través de la dirección electrónica gestionhumana@frigoricosble.com
 - Línea de atención confidencial **320 257 13 45**
- **Confidencialidad:** Todas las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad y respeto hacia las partes involucradas.
- **Investigación:** El Área de Gestión Humana llevará a cabo una investigación imparcial de las denuncias, garantizando el derecho de defensa de las partes.
- **Efectos:** El incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones contenidas en la presente política o en la Ley 2365 de 2024 y normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan, será considerado como falta grave aún por la primera vez.

Para el caso de los demás actores que participen en el contexto laboral y cuya vinculación con **Frigoríficos BLE** no sea mediante contrato de trabajo, se dará aplicación a lo dispuesto en el documento que regule la relación contractual del caso.

6. Protección a las Víctimas

- **Confidencialidad:** Se garantizará la confidencialidad de la identidad de la víctima y de los detalles de la denuncia. Solo las personas directamente involucradas en la investigación tendrán acceso a esta información.
- **Protección contra Retalaciones:** Se tomarán medidas en procura de evitar a las víctimas ser objeto de cualquier tipo de represalia o intimidación por parte del presunto acosador o de otros trabajadores. Cualquier acto de represalia será tratado como una falta grave y será sujeto a medidas disciplinarias.
- **Reubicación Temporal o Permanente:** En casos donde resulte viable y se considere pertinente, se podrá determinar la reubicación temporal o permanente de la víctima a otro departamento o área de trabajo para evitar el contacto con el presunto acosador.
- **Trabajo en Casa o Teletrabajo:** En casos donde resulte viable y se considere pertinente, se podrá habilitar la prestación del servicio a través de trabajo en casa o teletrabajo.
- **Seguimiento:** Se realizará un seguimiento de la situación de la víctima para asegurarse de que las medidas de protección sean efectivas y para ofrecer apoyo adicional si es necesario.

7. Obligaciones

- **Empleador:** El empleador es responsable de implementar y hacer cumplir esta política, así como de procurar un ambiente laboral libre de acoso sexual. Las obligaciones específicas del empleador incluyen:
 - **Desarrollar e Implementar la Política:** Crear y poner en práctica una política clara y comprensible sobre la prevención del acoso sexual.
 - **Capacitación:** Proveer capacitación regular a todos los trabajadores sobre la prevención del acoso sexual y la promoción de un ambiente de respeto.
 - **Establecer Canales de Denuncia:** Asegurar que existan canales accesibles y confidenciales para que los trabajadores puedan denunciar casos de acoso sexual.
 - **Investigación Imparcial:** Garantizar que todas las denuncias de acoso sexual sean investigadas de manera imparcial y exhaustiva.
 - **Tomar Medidas Correctivas:** Aplicar medidas disciplinarias adecuadas en caso de comprobarse la existencia de acoso sexual.

- **Proteger a las Víctimas:** Implementar medidas de protección para las víctimas de acoso sexual y asegurar que no sufran represalias.
- **Monitoreo y Evaluación:** Realizar un seguimiento continuo de la efectividad de la política y hacer ajustes según sea necesario.
- **Trabajadores:** Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de respetar esta política y de contribuir a la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Las obligaciones específicas de los trabajadores incluyen:
 - **Cumplir con la Política:** Conocer y cumplir con los lineamientos establecidos en esta política.
 - **Participar en Capacitaciones:** Asistir a las capacitaciones y talleres sobre prevención de acoso sexual organizados por la empresa.
 - **Reportar Incidentes:** Informar de inmediato cualquier incidente de acoso sexual a través de los canales de denuncia establecidos.
 - **Colaborar en Investigaciones:** Cooperar con las investigaciones llevadas a cabo por el Área de Gestión Humana.
 - **Respetar a los Compañeros:** Mantener un comportamiento respetuoso y profesional hacia todos los compañeros de trabajo, evitando cualquier conducta que pueda ser considerada acoso sexual.
- Todo aquel que participe en el contexto laboral de **Frigoríficos BLE** tiene la responsabilidad de respetar esta política y de contribuir a la creación de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

8. Procedimiento a Seguir en Caso de Queja

- **Presentación de la Queja:** La queja de acoso sexual puede ser presentada por cualquier empleado, contratista, proveedor o persona que tenga una relación laboral o contractual con la empresa. La queja debe ser presentada ante el Área de Gestión Humana.
- **Recepción de la Queja:** Una vez recibida la queja, se debe registrar de manera confidencial y se debe informar a la persona que presenta la queja sobre el proceso que se seguirá. Es importante garantizar la confidencialidad de la identidad de la víctima y de los detalles de la denuncia.
- **Investigación:** El Área de Gestión Humana llevará a cabo una investigación imparcial y exhaustiva de la queja. Durante la investigación, se garantizará el derecho de defensa de las partes involucradas y se recopilarán todas las pruebas necesarias y posibles para determinar la veracidad de la queja.

- **Medidas Provisionales:** Durante la investigación, se pueden implementar medidas provisionales para proteger a la víctima, como cambios en el lugar de trabajo, horarios de trabajo flexibles, o cualquier otra medida que garantice la seguridad y bienestar de la víctima, a criterio del empleador.
- **Decisión:** Una vez finalizada la investigación, el Área de Gestión Humana tomará una decisión sobre la queja. Si se comprueba la existencia de acoso sexual, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, entendiendo que las faltas podrán considerarse faltas graves, aún por la primera vez.
- **Notificación:** La decisión del Área de Gestión Humana será notificada a las partes involucradas. Se garantizará que la víctima sea informada sobre las medidas que se tomarán para proteger su seguridad y bienestar.
- **Seguimiento:** Se realizará un seguimiento continuo de la situación de la víctima para asegurarse de que las medidas de protección sean efectivas y para ofrecer apoyo adicional si es necesario.

9. Responsabilidades de las ARL

- **Fortalecimiento de la Atención:** Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben realizar actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral de la **Frigoríficos BLE**.
- **Asesoría y Capacitación:** Las ARL deben asesorar y capacitar a Área de Gestión Humana para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias comportamentales y actitudinales.

10. Procedimiento para los demás participantes en el contexto laboral de Frigoríficos BLE

- **Inclusión en la Política:** Los demás participantes en el contexto laboral se consideran parte del contexto laboral independientemente de la naturaleza de su vinculación. Esto incluye interacciones en el lugar de trabajo, desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- **Procedimiento de Queja:** Los demás participantes en el contexto laboral pueden presentar quejas de acoso sexual a través de los mismos canales establecidos para los trabajadores. Las quejas serán tratadas con la misma confidencialidad y seriedad.
- **Protección y Apoyo:** Los demás participantes en el contexto laboral tendrán acceso a las mismas medidas de protección y apoyo que resulten viables y les sean aplicables.

11. Revisión y Actualización

Esta política será revisada y actualizada conforme con la legislación vigente.

Para constancia se firma el presente documento en la ciudad de Bogotá DC., a 13 los días del mes de septiembre del año 2024.