

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Finalidad de la política

La presente política tiene como propósito el reconocimiento y adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando así los derechos fundamentales de la presunta víctima.

2. Ámbito de aplicación

Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables a todos los trabajadores de **TECA INGENIERIA Y COMERCIALIZACION SAS**, así como las personas que presuntamente cometen dichas conductas en el contexto laboral de la empresa.

3. Objetivo de la política

Reglamentar y definir las medidas que adoptará **TECA INGENIERIA Y COMERCIALIZACION SAS** con el fin de evitar, identificar y proteger a las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

4. Definiciones

La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

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, medidas 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.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

5. Principios de la política

La presente política y la prevención del acoso sexual en el contexto laboral se basa en los siguientes principios, los cuales se interpretarán de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024: (i) Pro persona. (ii) Pro víctima. (iii) Igualdad. (iv) Justicia restaurativa. (v) Debido proceso. (vi) Imparcialidad. (vii) Celeridad. (viii) Confidencialidad. (ix) Prevención. (x) Justicia. (xi) Equidad de género. (xii) Libertad. (xiii) Dignidad.

6. Mecanismos para la prevención del acoso sexual

Para efectos de la presente política y con el fin de prevenir la aparición de cualquier conducta de acoso sexual, **TECA INGENIERIA Y COMERCIALIZACION SAS** realizará capacitación, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral **TECA INGENIERIA Y COMERCIALIZACION SAS** realizará las acciones normativas necesarias y las actividades de promoción y prevención orientadas a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de cualquier violencia.

La Administradora de Riesgos Laborales acompañaran la gestión por medio de actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

7. Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual

El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

- (i) **Presentación de la queja:** La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por **TECA INGENIERIA Y COMERCIALIZACION SAS**. Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad competente. Sin embargo, las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones

disciplinarias que la empresa estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

- (ii) Canales de comunicación: La queja deberá presentarse ante la Compañía a través de (i) correo electrónico dirigido al área de recursos humanos, en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse ante la alta dirección, documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial a la dirección Calle 9 # 7-87 Oficina 301 Manizales.
- (iii) Quienes tengan conocimiento de la queja a través de cualquiera de los canales de comunicación anteriormente descritos, deberá cumplir con un deber de confidencialidad de la información, obligándose a mantener bajo la más estricta reserva la información que le sea puesta en conocimiento.
- (iv) Requisitos mínimos de la queja: La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder.

El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, se realizará conforme a los siguientes pasos:

- (i) La recepción de la queja deberá hacerse al correo electrónico [recursoshumanos@tecaingo.com], en caso de que la denuncia recaiga sobre cualquiera de estas personas, deberá hacerse al correo electrónico de la ALTA DIRECCION Gerencia@tecaingo.com. En caso de que la entrega sea física, deberá escanearse y remitirse a la dirección previamente mencionada.
- (ii) Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de la misma y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con un número de caso e ingresándolo a una base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.
- (iii) Se deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja dentro de los próximos diez (10) días hábiles.

- (iv) En reunión se analizará de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso sexual en el ámbito laboral.
- (v) En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta víctima una carta informando las razones de la improcedencia.
- (vi) En el trámite de la queja se le informará a la víctima que podrá igualmente acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar su caso.
- (vii) El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información.
- (viii) La empresa pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.
- (ix) La empresa registrará a través de los indicadores el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas.
- (x) Si la queja va dirigida al superior jerárquico de la presunta víctima, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

Si la queja tramitada es anónima, esta no será tramitada, pero se archivará y almacenará en la base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

8. Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- (i) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- (ii) Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud

directamente con la ARL, a través de la Líneas de acompañamiento en salud mental: Bogotá: 756 40 12 y a nivel nacional 300 913 41 25.

- (iii) Pedir traslado del área de trabajo.
- (iv) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del Jefe Inmediato o a quien haga sus veces.
- (v) Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- (vi) 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.
- (vii) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

9. Obligaciones del empleador

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, el empleador se obliga a:

- (i) Reflejar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- (ii) Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- (iii) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- (iv) Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- (v) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- (vi) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- (vii) Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

CODIGO: SST-DO-011

VERSION: 04

FECHA: 12/01/2025

Página 6 de 6

10. Vigencia de la política

La presente política tendrá vigencia a partir del 14 de noviembre de 2025. No obstante, la misma podrá ser modificada o suprimida en cualquier momento por la empresa, escenario en el cual esta notificará de ello a los respectivos trabajadores.

11. Control de cambios

Política creada el 14 de noviembre de 2025 como estrategia para la prevención de cualquier conducta de acoso sexual en **TECA INGENIERIA Y COMERCIALIZACION SAS**

Carolina Ríos Valencia
Especialista en seguridad y salud en el trabajo

Edison Orozco Buitrago
Representante Legal