

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL
LEY 2365 DE 2024
AEROSAN S.A.S.

En Aerosan S.A.S. (en adelante Aerosan o la Empresa), nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo, respetuoso y libre de acoso sexual, en cumplimiento con la Ley 2365 de 2024. Esta ley establece disposiciones claras sobre la prevención, denuncia, y sanción de conductas de acoso sexual en el trabajo. Aerosan asegura que la información brindada será manejada bajo todas medidas de confidencialidad y no tomará represalias, ni permitirá que cualquier otra persona o grupo de personas lo haga.

De conformidad con la Ley se entiende por acoso 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.

ALCANCE

La presente Política es aplicable a las víctimas de acoso sexual y a las personas que cometan acoso sexual en el contexto laboral.

Se entiende que hacer 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.

De conformidad con la Ley y para efectos de esta política se presume que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando:

- Se realice en el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, 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.
- Tiene lugar donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada, donde se toma descanso o donde se come, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación (capacitaciones).
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

- En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

OBJETIVOS

- Prevenir el acoso sexual en todas sus formas, mediante la sensibilización y capacitación continua de los empleados.
- Erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad y derechos de los trabajadores, especialmente aquellas de naturaleza sexual no deseada.
- Establecer mecanismos claros para la denuncia de casos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y protección de las personas que denuncien.
- Promover una cultura de respeto e igualdad, donde todas las personas tengan un trato digno y se respeten sus derechos, un entorno laboral libre de violencia, discriminación y hostigamiento, donde todas las personas puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser objeto de acoso.

RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

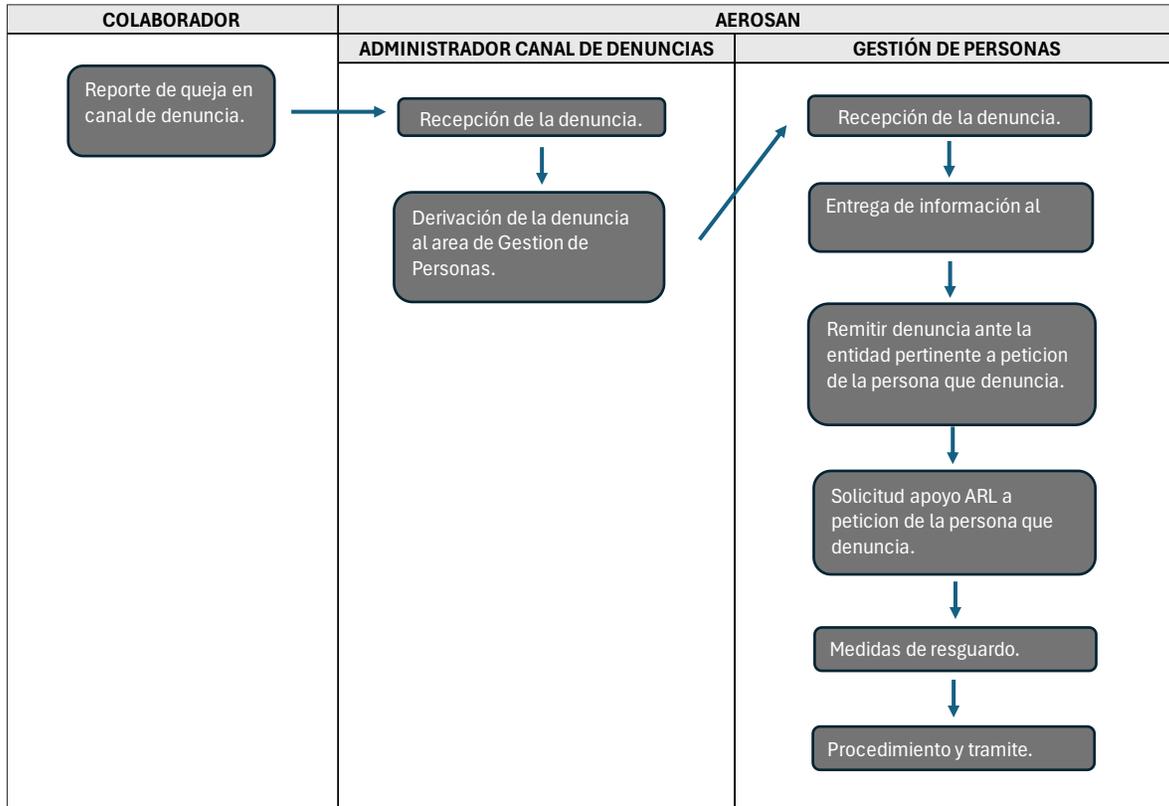
- **Capacitación y sensibilización:** Aerosan se compromete a ofrecer programas de capacitación periódicos para sensibilizar a todos los colaboradores sobre el acoso sexual en el contexto laboral y cómo prevenirlo.
- **Canal de denuncias:** Aerosan establece el canal de denuncias como el sistema de denuncias confidencial <https://aerosan.eticaenlinea.cl/>, accesible y seguro, para que los empleados puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias.
- **Socialización quejas y denuncias:** Aerosan publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y privacidad de las partes.
- **Actos de censura:** Aerosan se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual en el contexto laboral y ejecutar actos de revictimización.

- **Protección y garantías de la víctima:** Durante todo el proceso de investigación, la empresa adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional.
- **Entrega de información:** Aerosan informara a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- **Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** Aerosan remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- **Auditorías para denunciar el acoso sexual:** Aerosan realizará auditorías internas para garantizar que los procedimientos sean seguidos adecuadamente y que todos los empleados tengan conocimiento de esta política.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL

1. **Notificación inicial:** Cualquier persona que haya sufrido acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento del mismo, con consentimiento y/o autorización previa de la víctima, podrá presentar una queja ante la Empresa, a través del canal de denuncia habilitado por Aerosan <https://aerosan.eticaenlinea.cl/>, estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
2. **Recepción y registro de la denuncia:** Aerosan recibirá la denuncia, garantizando que todas sean recibidas, registradas y mantenidas confidencialmente.
3. **Entrega de información:** Aerosan informará a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
4. **Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** Aerosan remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación., a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
5. **Solicitud apoyo ARL:** Aerosan solicitara acompañamiento psicológico a la administradora de riesgos laborales a petición de la persona que denuncie un caso de acoso sexual.
6. **Medidas de resguardo:** Aerosan adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional. Se evaluarán posibles medidas de protección, como reasignación de funciones, cambios de puesto de trabajo y/o de jornada laboral o asignación de trabajo a distancia (remoto, en casa o teletrabajo).
7. **Procedimiento y tramite:** Para tales efectos, toda denuncia de acoso sexual en el contexto laboral presentada a través del canal de denuncias seguirá el procedimiento establecido por Aerosan para la recepción y trámite de quejas por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral.

FLUJOGRAMA



VIGENCIA

Esta política entrará en vigencia a partir de su publicación.

La Empresa revisará y actualizará continuamente esta política para asegurar su efectividad y cumplimiento con las normativas vigentes.

PUBLICIDAD

Copia de la presente política se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la Empresa el 21 de Noviembre de 2024

Aprobada por:



José Luis Rodríguez
Gerente General
AEROSAN