



POLITICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL

SUMITEMP
SUMINISTRAMOS RECURSOS HUMANOS TEMPORALES

2 de septiembre de 2024

Política de Prevención y Manejo del Acoso Sexual de Sumitemp SAS

Objetivo

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso sexual, tanto para los empleados de planta como para los trabajadores en misión, en cumplimiento de la **Ley 2365 de 2024** y demás normativas vigentes.

Alcance

Esta política aplica a todos los empleados de planta y trabajadores en misión vinculados a **Sumitemp SAS**, así como a los entornos laborales donde estos desarrollen sus actividades.

Definición de Acoso Sexual

De acuerdo con el **Artículo 2 de la Ley 2365 de 2024**, el acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de índole sexual no deseado que atente contra la dignidad del trabajador o trabajadora y que cree un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante o ofensivo. Estas conductas incluyen, entre otras, insinuaciones sexuales, comentarios lascivos, gestos, miradas o cualquier tipo de acercamiento físico no consentido. El acoso sexual puede surgir en relaciones de poder, abuso de confianza o superioridad jerárquica, y puede manifestarse entre compañeros o entre empleados y supervisores, independientemente del género o cargo de los involucrados.

Compromiso de Sumitemp SAS

Sumitemp SAS se compromete a:

1. **Prevenir** el acoso sexual mediante la promoción de un entorno laboral respetuoso, con capacitaciones y políticas claras que sensibilicen a todos los colaboradores sobre este tema.
2. **Atender** de manera oportuna y eficaz cualquier situación reportada de acoso sexual, activando los procedimientos necesarios para investigar, corregir y sancionar los casos, conforme a la Ley 2365 de 2024.
3. **Proteger** a las víctimas de represalias y garantizar un proceso confidencial, imparcial y respetuoso con los derechos de todas las partes involucradas.

Procedimiento para Reportar Casos

Si un empleado de planta o un trabajador en misión de **Sumitemp SAS** es víctima o testigo de acoso sexual, deberá reportarlo a través de los siguientes canales:

- Correo electrónico: comitedeconvivencia@sumitemp.com
- Teléfono: 313 817 1034

El Comité de Convivencia Laboral de **Sumitemp** investigará el caso y tomará las medidas correctivas necesarias, asegurando un proceso conforme a la ley y que priorice el bienestar de los trabajadores.

Reporte de Quejas por Acoso Sexual

De acuerdo con el **Capítulo III de la Ley 2365 de 2024**, las quejas por acoso sexual deben ser gestionadas de manera inmediata y con la debida diligencia. Cualquier empleado de planta o trabajador en misión que sea víctima o testigo de una situación de acoso sexual debe reportarla a través de los canales habilitados por **Sumitemp SAS**. Una vez recibida la queja, se procederá a:

1. Informar a la víctima de su facultad de acudir ante la **fiscalía general de la Nación**.
2. Remitir de manera inmediata la queja o denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
3. Notificar a las partes involucradas sobre la apertura de la investigación.
4. Realizar una investigación interna imparcial, asegurando la confidencialidad de los involucrados.
5. Implementar las medidas preventivas o sancionatorias correspondientes según la gravedad del caso.
6. Ofrecer apoyo psicológico o asistencia a las víctimas, de ser necesario con apoyo de la ARL de Sumitemp.

Todo el proceso debe llevarse a cabo con base en los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección a las víctimas, conforme a los lineamientos establecidos por la Ley.

Derechos de las Víctimas

Según el **Artículo 5 de la Ley 2365 de 2024**, las víctimas de acoso sexual tienen derecho a:

1. Recibir atención integral, incluyendo apoyo psicológico y legal.
2. Ser protegidas frente a represalias y cualquier forma de discriminación.
3. Ser informadas de los procedimientos y avances en la investigación.
4. Acceder a mecanismos de justicia y a la reparación del daño sufrido.
5. Solicitar la remisión de su caso a la autoridad competente y recibir un trato digno y respetuoso durante todo el proceso.

Derechos de las Personas Investigadas

De acuerdo con el **Artículo 6 de la Ley 2365 de 2024**, las personas investigadas por acoso sexual tienen derecho a:

1. Ser informadas sobre la apertura de la investigación y las acusaciones en su contra.
2. Contar con un proceso justo y ser escuchadas durante la investigación.
3. Presentar pruebas y argumentos que puedan demostrar su versión de los hechos.
4. Ser tratadas con respeto y no ser discriminadas mientras se resuelve el caso.
5. Recibir apoyo psicológico, de ser necesario, mientras se lleva a cabo el proceso.

Consecuencias del Acoso Sexual

Las conductas de acoso sexual serán tratadas con la mayor severidad y podrán conllevar sanciones disciplinarias, incluida la terminación del contrato, dependiendo de la gravedad de los hechos. Además, **Sumitemp SAS** se compromete a:

1. Informar a la víctima de su derecho a acudir ante la **Fiscalía General de la Nación**.

-
2. Remitir la queja a la autoridad competente, a solicitud de la víctima, y respetar en todo momento el derecho a la intimidad.

Promoción del Respeto y la Igualdad

Sumitemp SAS fomentará una cultura de respeto, inclusión y equidad en el trabajo, mediante la difusión de políticas claras y la sensibilización continua de todos sus colaboradores.

Difusión y Formación

Se implementarán capacitaciones periódicas sobre la prevención del acoso sexual dirigidas tanto a empleados de planta como a trabajadores en misión, asegurando que todos comprendan sus derechos y las obligaciones establecidas por la Ley 2365 de 2024.

Vigencia

Esta política entra en vigor a partir de su divulgación oficial y se actualizará en función de los cambios legislativos y las necesidades de la empresa.

MARTHA CAROLINA SANABRIA
REPRESENTANTE LEGAL

Fecha última revisión: 2 de Septiembre de 2024

Elaborador por: Jose Medina

Aprobador por: Carolina Sanabria

