

## **POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL**

En **Cumbre Colombia SAS** 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. Aseguramos 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 directriz aplica tanto a quienes sean víctimas de acoso sexual como a quienes incurran en dicha conducta dentro del entorno laboral.

Se entiende por entorno laboral, un conjunto de espacios, relaciones y actividades en las que interactúan empleados, empleadores, contratistas, prestadores de servicios, pasantes, practicantes, aprendices, voluntarios y demás personas vinculadas directa o indirectamente al cumplimiento de funciones laborales y contractuales.

Con fundamento en la legislación vigente y en buenas prácticas organizacionales, se presume que una conducta de acoso sexual ocurre en el entorno cuando se presenta en cualquiera de los siguientes ámbitos:

- **Espacios físicos o virtuales de trabajo:** Incluye no solo las instalaciones del empleador, sino también cualquier otro lugar destinado al cumplimiento de obligaciones contractuales, como el trabajo desde casa, el trabajo remoto o el teletrabajo.
- **Zonas comunes asociadas a la jornada laboral:** como áreas de descanso, comedores, cafeterías, baños, vestuarios, zonas de aseo, entre otros.

- **Eventos y actividades institucionales:** Comprende viajes de trabajo, desplazamientos relacionados con funciones laborales, eventos sociales o recreativos promovidos por la organización, capacitaciones, reuniones, actividades de integración o procesos de formación.
- **Medios de comunicación laboral:** Toda interacción verbal, escrita o audiovisual, relacionada con el entorno de trabajo, realizada por cualquier canal o tecnología, incluyendo correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea, videollamadas, redes corporativas, plataformas colaborativas, u otros medios digitales.
- **Desplazamientos laborales:** Se incluye el trayecto entre el lugar de residencia y el sitio de trabajo cuando la conducta de acoso es ejecutada por una persona que también haga parte del entorno laboral.
- **Alojamientos proporcionados por la organización:** Si el empleador facilita hospedaje como parte de la ejecución contractual, y el agresor forma parte del entorno laboral.

## OBJETIVOS

Promover y garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y violencia por razón de género, apoyado en una cultura institucional basada en el respeto, la dignidad humana y la igualdad de trato, conforme al marco legal colombiano y estándares internacionales.

- **Sensibilizar y formar permanentemente a todo personal** incluyendo directivos, mandos medios, y colaboradores sobre el acoso sexual, sus efectos y la prohibición absoluta de estas conductas.
- Erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad o integridad sexual, bien sea expresa o sutiles, en línea con la ley 1010 de 2006 de la OIT.
- **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.
- **Garantizar medidas de protección inmediata y no repetición desde el momento de la denuncia**, tales como cambios de turno, aislamiento del presunto agresor o acompañamiento legal a la víctima.

- **Implementar controles internos y seguimiento sistemático**, con indicadores periódicos (capacitación, quejas, sanciones, clima organizacional) y reporte semestral anónimo en los canales institucionales.

## **PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL**

Este procedimiento está diseñado conforme a las obligaciones establecidas en la **ley 2365 de 2024** (artículos 11, 14 y 15), la **circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo**, los lineamientos del **Comité de Convivencia Laboral (Resolución 652 de 2012)**, y otras normas complementarias. Aplicar a todas las personas vinculadas a la empresa, incluyendo pasantes y contratistas según el artículo 7 de la ley 2365 de 2024.

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 correo electrónico al área de SST y Calidad [coordinadorsgst@cumbrecolombia.com](mailto:coordinadorsgst@cumbrecolombia.com), estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
2. **Recepción y registro de la denuncia:** Cumbre Colombia recibirá la denuncia, desde el área de seguridad y salud en trabajo o a través del comité de convivencia laboral garantizando que todas sean recibidas, registradas y mantenidas confidencialmente.
3. **Entrega de información:** Se 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:** Cumbre 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:** Se solicitará acompañamiento psicológico a la administradora de riesgos laborales a petición de la persona que denuncie un caso de acoso sexual.
6. **Medidas de resguardo:** La empresa 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 Cumbre Colombia para la



## **POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL**

**Código:** POL-SST-005

**Versión:** 01

**Fecha:** 06/08/2025

recepción y trámite de quejas por acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral (CCL), mediante un trámite interno, garantizando audiencia separada a la víctima, al denunciado y testigos. El comité podrá solicitar pruebas, programar reunión conciliatoria y proponer un plan de mejoramiento o sanciones disciplinarias adecuadas, hasta el despido con justa causa si corresponde.

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de la misma.

Se publicará en un lugar visible a todos los trabajadores de la empresa.

*Rosalba Garcia R*

**ROSALBA GARCIA RUBIANO**

Representante Legal  
Cumbre Colombia SAS  
02/enero/2026