



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

1. OBJETIVO

La presente política tiene como propósito establecer los principios, procedimientos y medidas a seguir en **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES** para prevenir, erradicar y sancionar cualquier forma de acoso sexual en el ámbito laboral, conforme a la **Ley 2365 de 2024** y demás normatividades vigentes.

Ley que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política es aplicable a todos los colaboradores, directivos, proveedores, contratistas y cualquier persona que mantenga una relación laboral o comercial con **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES**, en sus instalaciones, durante su jornada laboral o en cualquier actividad relacionada con la empresa.

Se entenderá que hacen 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 dentro de un contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, 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;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO: En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la ley.

3. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se entiende como 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)

4. PRINCIPIOS RECTORES

- a. **RESPECTO:** Toda persona en que pertenezca de manera directa o indirecta con **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES** tiene derecho a un entorno de trabajo libre de acoso sexual, donde se promueva la dignidad y el respeto mutuo.
- b. **NO TOLERANCIA AL ACOSO SEXUAL:** En ningún caso, el acoso sexual será tolerado en la empresa, y cualquier acto de acoso será investigado, sancionado e indemnizado conforme a la ley.
- c. **PRO PERSONA Y PRO VÍCTIMA:** son principios jurídicos que establecen cómo se deben aplicar las normas en ciertos casos
- d. **CONFIDENCIALIDAD:** Los casos de acoso sexual se manejarán con la más estricta confidencialidad, garantizando la protección de la víctima, así como la imparcialidad en las investigaciones.

- e. **IGUALDAD DE TRATO:** Se garantiza que tanto víctimas como denunciantes recibirán un trato igualitario, sin discriminación por género, identidad de género, orientación sexual, o cualquier otra condición.
- f. **JUSTICIA RESTAURATIVA:** La justicia restaurativa es un enfoque para resolver el delito que busca sanar las relaciones dañadas y promover la armonía social. Se centra en las necesidades de las víctimas, los delincuentes y la comunidad, y busca que todas las partes involucradas comprendan el daño causado y se responsabilizan para repararlo
- g. **DEBIDO PROCESO:** El debido proceso es un derecho fundamental en Colombia que garantiza que las personas reciban un proceso justo y expedito, con independencia e imparcialidad
- h. **CELERIDAD:** deber de actuar frente a los casos de acoso con la mayor eficiencia y agilidad.
- i. **PREVENCIÓN:** Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo
- j. **EQUIDAD DE GÉNERO:** Es un principio que busca que todas las personas tengan las mismas oportunidades, derechos y recursos, independientemente de su identidad de género. Esto implica que se les trate con respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana, como en el trabajo, la educación y la salud
- k. **LIBERTAD:** La libertad es la capacidad de actuar por voluntad propia, sin que se imponga una dirección o manera de tomar decisiones. Es un derecho sagrado e imprescriptible que implica asumir la responsabilidad por los actos propios y su consecuencia
- l. **DIGNIDAD:** dignidad es un valor intrínseco de las personas que se basa en el reconocimiento de que todos merecen respeto. Es un concepto que se relaciona con la empatía, el honor, la honra y el orgullo.

5. DERECHOS

- a. **DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.
- b. **DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

6. RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES

A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES consciente de la importancia de procurar mantener un ambiente de sana convivencia, fortaleciendo unas condiciones dignas, justas; fomentar y proteger la intimidad, la honra, la salud mental, el respeto hacia el otro, a las mujeres, los hombres y a la diversidad sexual y la libertad.

En consecuencia, se establece lo siguiente:

- a. **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES** se compromete a implementar y adoptar una ruta clara y efectiva de prevención, atención, acompañamiento y canales de comunicación, a las partes en conflicto, además vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, acoso sexual, con la participación de los diferentes niveles de la organización y las personas naturales o jurídicas que estén comprometidos con la imagen y calidad de la empresa.
- b. Adoptar como medida de prevención y cumplimiento a la legislación vigente, la conformación y funcionamiento del comité de convivencia, teniendo presente que dicho comité solo es un ente conciliador y no tiene alcance sancionatorio, los integrantes están habilitados para recibir, tramitar y dar solución a los conflictos de convivencia que se presente dentro de la organización
- c. La información que sea recolectada en el comité de convivencia se maneja en estricta confidencialidad e imparcialidad.

7. OBLIGACIONES ESPECIALES DE A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES

- a. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- b. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

- c. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- d. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- e. 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.
- f. Publicar 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 debido proceso de las partes.

8. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN PARA LAS VÍCTIMAS

- a. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c. Pedir traslado del área de trabajo.
- d. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f. 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.
- g. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

9. ESTABILIDAD LABORAL

Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

PARÁGRAFO ÚNICO: El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.

10. SANCIONES:

- a. **Sanciones Disciplinarias:** En caso de comprobarse que una persona ha incurrido en acoso sexual, se aplicarán sanciones disciplinarias conforme al REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la empresa **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES**, el cual se actualizará acorde a la normatividad vigente del tema, que pueden incluir amonestaciones, suspensiones o, en casos graves, despido con justa causa.
- b. **Medidas preventivas:** la empresa **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES** deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
- c. **Medidas Correctivas:** Además de las sanciones, se podrán imponer medidas correctivas como la capacitación sobre conductas respetuosas y la sensibilización sobre la problemática del acoso sexual.



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

11. PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES implementará programas de formación y sensibilización para todos los empleados y directivos, con el fin de promover una cultura organizacional libre de acoso sexual.

Se llevarán a cabo campañas periódicas sobre el respeto, la igualdad y el cumplimiento de esta política en el lugar de trabajo.

12. MODIFICACIONES A LA POLÍTICA:

Esta política podrá ser modificada o actualizada en cualquier momento, conforme a cambios en la legislación aplicable o a las necesidades de la empresa. Las modificaciones serán comunicadas a todos los empleados de manera oportuna.

13. LEGISLACIÓN APLICABLE. MARCO LEGAL:

- a. **LEY 1010 DE 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- b. **LEY 1257 DE 2008.** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones
- c. **RESOLUCIÓN 2646 DE 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- d. **DECRETO 4463 DE 2011.** Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Incluye dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.
- e. **DECRETO 4798 DE 2011.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones
- f. **RESOLUCIÓN 652 DE 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.



**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO
SEXUAL EN EL TRABAJO
Ley 2365 de 2024**

Versión No: 1

Código: P1-F24

Fecha: 25/04/2025

- g. **LEY 1719 DE 2014.** Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.
- h. **LEY 1801 DE 2016.** Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- i. **CIRCULAR 069 DE 2022:** Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006
- j. **CIRCULAR 026 DE 2023:** prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- k. **LEY 2365 DE 2024:** La ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

La referida ley, modifica la **Ley 1010 de 2006** (acoso laboral) y la **Ley 1952 de 2019** (Código general disciplinario).

Esta Ley es concordante con la **CIRCULAR 055 DE 2024** que trata sobre prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

14. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Esta política fue aprobada por la gerencia de **A'HORA S.A.S SERVICIOS TEMPORALES** y rige a partir del **25/04/2024** y será revisada periódicamente para asegurar su efectividad y adecuación a las disposiciones legales.

JOSE MARTIN PENAGOS VÉLEZ

C.C: 1.039.459.889

Representante legal

AHORA S.A.S. SERVICIOS TEMPORALES