

# POLÍTICA INTERNA PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

---

## I. PREÁMBULO.

Las empresas:

- CABLES DE ENERGÍA Y DE TELECOMUNICACIONES S.A.S- CENTELSA
- COBRES DE COLOMBIA SAS
- ALAMBRES Y CABLES TECNICOS SAS - ALCATEK
- NEXANS COLOMBIA S.A.

En adelante, las EMPRESAS. Las EMPRESAS se encuentran comprometidas con el respeto y reconocimiento de la Constitución Política de Colombia, del bloque de constitucionalidad y de la legislación colombiana, así como con el bienestar social y humano de todos sus empleados, ha decidido implementar la presente política interna para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral de la empresa.

De igual forma, la presente política interna responde al llamado que hizo el Congreso de Colombia mediante la Ley 2365 de 2024 *“por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”* y a la convicción genuina de las EMPRESAS por el reconocimiento y respeto de la integridad sexual de todos sus empleados, como un pilar importante para el mantenimiento de un armonioso ambiente laboral que se alinea, en todo momento, con la legislación laboral colombiana vigente y no menoscaba el bienestar social de todo el recurso humano de la compañía.

En ese entendido, con la promulgación de esta política interna, las EMPRESAS asumen un compromiso efectivo con la promoción de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, mediante acciones orientadas principalmente a su prevención, pero no sin dejar de establecer rutas para la

---

investigación y sanción de conductas de acoso sexual en el contexto laboral. Esto, tiene el propósito de asegurar un armonioso y seguro ambiente laboral, que mantenga la sana convivencia y relacionamiento de todos los empleados, practicantes, aprendices, contratistas y visitantes de la compañía (en adelante destinatarios de la política) procurando proteger y no vulnerar, bajo ninguna circunstancia, los derechos humanos y la dignidad de quienes se lleguen a ver o efectivamente se vean afectados por conductas vulneratorias de sus derechos.

## **II. APLICACIÓN E INCORPORACIÓN.**

La presente política interna tendrá aplicación y será de obligatoria observación y respeto de manera inmediata a su promulgación por parte de todos los candidatos, empleados, practicantes, aprendices, contratistas y demás personas que se involucren dentro del contexto laboral de cualquiera de las EMPRESAS. Así mismo, una vez promulgada se incorpora inexcusablemente a todos los contratos de trabajo, de aprendizaje, de prestación de servicios profesionales y demás modalidades contractuales donde la empresa sea una de las partes suscribientes, que se hayan suscrito previo y se suscriban posterior a su promulgación, estableciéndose como una obligación del empleador la difusión esta política y como una obligación de los empleados, aprendices, practicantes, contratistas o visitantes de la empresa, el leer y seguir completamente la misma.

Asimismo, su operatividad y observancia se hará cuando la conducta de acoso sexual se de en los siguientes espacios:

- A.** Instalaciones físicas de la empresa o donde se desarrolle la relación contractual que se tiene con la empresa. Ello incluye espacios públicos y privados, físicos y digitales, siempre y cuando sean un espacio donde se desarrolle 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 la labor encomendada, en cualquiera de las modalidades contractuales por las cuales se tiene vínculo con la empresa. Igualmente, se incluirán todos los espacios donde se toma descanso, donde se consumen alimentos, donde se hace uso de las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto de laboral. Inclusive, aplica en aquellas actividades deportivas fomentadas por la empresa.
  - C.** Los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales, actividades de formación, actividades de bienestar y demás que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada por la empresa, en cualquiera de sus modalidades.
-

- D.** En las comunicaciones relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales por las cuales se tiene vínculo con la empresa. Allí se incluyen las comunicaciones realizadas de forma digital y/o en uso de otras tecnologías.
- E.** Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales por las cuales se tiene vínculo con la empresa, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- F.** En el alojamiento, habitación o espacio proporcionado por la empresa, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- G.** Espacios exteriores, físicos, virtuales y/o digitales, que no estén relacionados con la empresa, siempre y cuando las conductas de acoso sexual involucren como víctima a mínimo 1 (una) persona que esté vinculada mediante alguna de las modalidades contractuales de vinculación a cualquiera de las EMPRESAS.

**Parágrafo 1.-** De igual manera, esta política operara respecto de la investigación y sanción del acoso sexual, cuando la conducta de acoso sexual se haya realizado o no en horario laboral.

**Parágrafo 2. –** 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 empresa avoque su competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones del presente protocolo.

**Parágrafo 3.-** Este protocolo interno no reemplaza otros instrumentos institucionales, ni acciones legales y de salud que sean procedentes cuando un caso de acoso sexual se dé. Por el contrario, busca garantizar que las personas involucradas en casos de acoso sexual dentro de las EMPRESAS reciban un acompañamiento y atención adecuada que ayude a la prevención y no repetición de estas conductas, estando en línea con el compromiso legal, social y humano que ha asumido la empresa.

### **III. PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS.**

Los siguientes, son principios interpretativos que deberán ser tenidos en cuenta a la hora de leer y aplicar la presente política interna para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral. Los mismos son transversales a todo el protocolo y a sus rutas de acción para la

---

prevención, investigación y sanción del acoso sexual. Su aplicabilidad no podrá ser excepcionada bajo ninguna circunstancia, excusa o acontecimiento previsto y/o imprevisto.

En ese entendido, dichos principios interpretativos son:

- A. Dignidad humana.** Se entenderá por dignidad humana el respeto absoluto por la integridad física, moral y psicológica del ser humano, bajo la cual no se puede someter a ninguna persona a tratos humillantes, denigrantes y/o precarios.
  - B. Libertad.** Se entenderá por libertad el respeto de todas las acciones que un empleado realice dentro de la empresa, siempre y cuando no afecte las funciones de su cargo, la seguridad propia en el desempeño de sus funciones laborales, las funciones laborales y la seguridad de los demás empleados de la empresa.
  - C. Buena fe.** Se entenderá que, en principio, todas las partes involucradas en las rutas de prevención e investigación del presente protocolo actuaron con buena fe, hasta que se demuestre lo contrario después de haber garantizado y surtido el debido proceso establecido.
  - D. Debido proceso.** Se entenderá por debido proceso el respeto y seguimiento de cada una de las rutas y procedimientos establecidos en esta política interna para la prevención, investigación y sanción de actos de acoso sexual.
  - E. Imparcialidad.** Se entenderá por imparcialidad todas las conductas libres de prejuicios socioculturales o de cualquier otra índole que influyan de cualquier manera en la toma de decisiones para la prevención, investigación y sanción de conductas de acoso sexual. De verse menoscabada la imparcialidad o que exista la más mínima posibilidad de ello, se deberán tomar acciones conducentes a asegurar el mantenimiento de la imparcialidad.
  - F. Libre desarrollo de la personalidad.** Se entenderá por libre desarrollo de la personalidad la potestad de autodeterminarse en su vida, creencias y/o convicciones religiosas, personales, culturales, patrimoniales, espirituales, de género y sociales, siempre y cuando no afecte y/o menoscabe las autodeterminaciones, de la mismas indoles, de otros empleados de la empresa y/o no se incurra, mediante la expresión de ellas, en faltas disciplinarias o tipos penales susceptibles de ser atendidos por el correspondiente comité y/o juez de la república.
  - G. Bienestar social.** Se entenderá por bienestar social todas aquellas acciones orientadas al mantenimiento de los mejores términos de paz, honestidad e integridad humana del recurso humano de la empresa.
  - H. Enfoque de género.** Se entenderá por enfoque de género todas aquellas acciones definidas por cada empleado para la autodeterminación de su identidad, debiéndose actuar con
-

respeto, reconocimiento y orientación de las acciones basado en ello. El enfoque de género no se limitará simplemente a las autodeterminaciones del género femenino e incluirán también, todas aquellas convicciones y/o prácticas que socialmente se hayan construido como pertenecientes al género masculino, siempre y cuando sean respetuosas de la legislación y jurisprudencia al respecto.

- I. Enfoque de vida.** Se entenderá por enfoque de vida todas aquellas prácticas que se dan en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos y transiciones, que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo. Este enfoque se orienta desde el reconocimiento del proceso continuo de desarrollo a lo largo de la vida. Todas esas prácticas deberán ser respetadas en las EMPRESAS siempre y cuando no pongan en riesgo la vida, la seguridad personal e integridad física y mental del propio empleado que las desarrolla o de los demás empleados y/o visitantes de la empresa.
- J. Integración.** Se entenderá, para los efectos de esta política interna, que se integran a ella todas las normas nacionales e internacionales<sup>1</sup> que le sean concordantes.

## IV. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La presente política interna busca dar cumplimiento a los siguientes objetivos:

- A.** Prevenir, investigar y sancionar las consecuencias derivadas del acoso sexual en el contexto laboral.
- B.** Promover un ambiente laboral armonioso, seguro y respetuoso de los derechos humanos, fundamentales, laborales, sexuales y reproductivos de todo el recurso humano vinculado a la empresa.
- C.** Crear rutas efectivas para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, con el fin de asegurar la permanencia, en el desempeño de las labores de cada uno de los empleados de la compañía, el respeto a sus derechos humanos, fundamentales, laborales, sexuales y reproductivos.
- D.** 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.

---

<sup>1</sup>Respecto de las normas internacionales que se integran a esta política interna, solo se deberán aplicar y ser tenidas en cuenta aquellas normas internacionales de obligatorio cumplimiento.

## V. DEFINICIONES

Para efectos de entender y aplicar la presente política, se debe tener en cuenta los siguientes términos con sus respectivas definiciones:

**A. Acoso sexual.** *Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva y/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.*

Dentro de esos actos de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, se incluyen:

1. Penetración con miembro viril.
  2. Penetración con objeto externo y extraño a alguna parte del cuerpo.
  3. Penetración con una parte del cuerpo distinta a las íntimas.
  4. Los avances sexuales indeseados, que pueden involucrar o no, el contacto físico.
  5. Pedidos de favores sexuales indeseados para sí o para un tercero, con la amenaza, advertencia o promesa de hacer o no hacer algo que tiene que ver o no con las labores que desempeña o no, dentro de la empresa.
  6. Todo comportamiento verbal, no verbal, gráfico o físico de naturaleza sexual,
  7. El sometimiento, incitación u obligación a realizar actividades sexuales de forma explícita o implícita como una condición para el inicio, desarrollo, continuidad o finalización de las actividades desempeñadas dentro de la empresa.
  8. Las miradas, tocamientos, frases, toma de fotografías, realización de grabaciones de video, creación de imágenes y/o audios con ayuda de cualquier medio físico, digital, virtual y/o de inteligencia artificial que contengan actividades sexuales, libidinosas o desnudez, que afecten el entorno privado de la(s) persona(s) involucradas en ello, sin que haya mediado el consentimiento claro y expreso de ella(s) para hacerlo.
  9. Compartir mediante cualquier medio físico, virtual o digital, con personas que concurren al entorno laboral de la empresa o no, imágenes, documentos, videos y/o audios en los que se evidencie actividades sexuales, libidinosas o desnudez,
-

sin que haya mediado el consentimiento claro y expreso de la(s) persona(s) para hacerlo.

10. Los comentarios, insinuaciones, gestos, sugerencias, imágenes, videos o memes sobre el cuerpo de una(s) persona(s), tocándolo o no, sin que para ello haya mediado el consentimiento claro y expreso de ella(s).
11. Los pedidos de favores sexuales, libidinosos o lascivos a cambio de beneficios en el entorno laboral de la empresa con la promesa, advertencia o amenaza de no volver a realizar comportamientos inadecuados de índole sexual, de realizar aumento de la remuneración recibida, de no volver a realizar o no realizar descuentos en la remuneración recibida, de no volver a realizar o no realizar procesos disciplinarios, de no volver a imponer o no imponer sanciones de índole disciplinaria, de no terminar o no volver a amenazar con terminar el contrato mediante el cual está vinculado con la empresa, de realizar o volver a realizar promociones, de otorgar o volver a otorgar beneficios, de no realizar o no volver a realizar denuncias o quejas ante la oficina respectiva de la empresa.
12. Los comportamientos verbales, no verbales, físicos, gráficos, con uso o no de texto, imágenes, videos, documentos y/o audios, en los cuales se lleve a cabo una agresión física o no, intimidación, promesa, amenaza, sugerencia u orden que interfiera en el libre desarrollo de la personalidad de una persona, en aspectos como su orientación sexual o identidad de género, involucrando o no comportamiento(s) de carácter o connotación sexual. Estos, pueden ser reiterados o no, persistentes o extendidos en el tiempo y en el espacio o no, de desarrollo de las actividades por las cuales la persona está vinculada a la empresa, de manera que interfiera en el desarrollo y mantenimiento de un ambiente armonioso y respetuoso en las relaciones interpersonales forjadas a raíz de la vinculación con la empresa.

**B. Sexo.** De acuerdo con UNICEF -Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-, el sexo se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres. Así, *“el sexo tradicionalmente se entiende como las características fisiológicas y sexuales que tiene una persona al nacer y a partir de las cuales se le identifica como niño o niña. Aunque desde un abordaje clásico el sexo es lo que consta en el registro de nacimiento, en realidad, lo que se registra ahí y en la cédula es resultado de la lectura que hizo la persona que facilitó el nacimiento -el médico, médica o partera- al observar la apariencia de los genitales externos*

---

*del neonato y clasificándolo en función de las posibilidades morfológicas dicotómicas en las que se clasifica a los seres humanos sexuados: el macho y la hembra humanos. (...)* Se entiende entonces que cuando se hace referencia a sexo, estamos haciendo alusión a las características biológicas que determinan si una persona es hombre o mujer.<sup>2</sup>

- C. Género.** Se entenderá por género todos aquellos roles, comportamientos, actividades, atributos, costumbres, prácticas, acciones, pensamientos, percepciones y/o visiones que un ámbito social, cultural, religioso, étnico, racial, económico, sexual, académico, laboral y/o de cualquier otro tipo de contexto donde haya relacionamiento interpersonal, se consideren como los apropiados, indicados o pertenecientes a un determinado sexo, es decir, para hombres y mujeres. El género también establece lo que se entiende o percibe como femenino o masculino dentro de un determinado espacio-tiempo. Todo lo anterior, responde a construcciones históricas y sociales, siendo específicas a una época y contexto determinado, por lo que son cambiantes<sup>3</sup>.
- D. Consentimiento.** Para los efectos de esta política interna, se entenderá por consentimiento la expresión libre, clara, fehaciente, inequívoca, personal e intransferible por parte de una persona para acceder a realizar cualquier acción de índole sexual, lasciva y/o libidinosa. Este consentimiento, de ninguna forma, puede estar mediado por una relación de poder, jerarquía o mando que pueda existir dentro del contexto laboral. Igualmente, una persona que este bajo los efectos del alcohol y/o las drogas, por más mínimo que haya sido su consumo, se entenderá que no presto su consentimiento libremente. Por último, el consentimiento tiene límite de espacio y tiempo, debiéndose otorgar de manera individual para cada espacio y tiempo; por lo tanto, no es perpetuo, ni tácito. R

## **VI. RUTA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

Con el fin de prevenir, concientizar y educar a todo el recurso humano sobre acciones de acoso sexual, se ha creado la presente ruta:

1. De manera inmediata a la expedición de la presente política interna, se deberá dar a conocer, publicar y difundir la misma entre todo el recurso humano de la empresa con el fin de que conozcan su existencia, con el compromiso obligatorio de leerla en un plazo no superior a

---

<sup>2</sup> Cartilla de Género – Ministerio de Justicia y del Derecho [Cartilla Género final \(2\).pdf \(minjusticia.gov.co\)](#)

<sup>3</sup> Cartilla de Género – Ministerio de Justicia y del Derecho [Cartilla Género final \(2\).pdf \(minjusticia.gov.co\)](#)

una semana posterior a su expedición. Para este fin, el área de comunicaciones deberá enviar el PDF de esta política interna a los correos electrónicos de todos los trabajadores de LA EMPRESA, con el siguiente asunto: “OBLIGATORIO: política interna de acoso sexual” y en el cuerpo del texto un párrafo donde se explique que es de lectura obligatoria para todos los trabajadores de la empresa.

Para aquellos trabajadores, contratistas, visitantes, candidatos, practicantes, o cualquier otra persona que acceda a cualquiera de los medios otorgados por la empresa, la difusión se realizará a través de los siguientes canales:

- (i) Mensaje de datos
- (ii) Correos electrónicos proporcionados
- (iii) Folletos
- (iv) Hipervínculos

Además, este proceso de difusión será socializado con la organización sindical con el fin de asegurar que el 100% del personal tenga acceso y conocimiento a la política de prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral.

2. Igualmente, el área de recursos humanos, deberá organizar las capacitaciones a los jefes de área en prevención del acoso sexual. Esto, se hará mediante reuniones presenciales realizadas dentro de horario laboral y en las instalaciones físicas de la empresa, en las cuales se les dé a conocer a los jefes de área del propósito, composición y rutas de acción del presente protocolo. Esta capacitación no exime a los jefes de área de leer de manera individual y completa el presente protocolo, de manera inmediatamente posterior a su expedición. Para realizar esta capacitación, la empresa a través del área de recursos humanos definirá las capacitaciones correspondientes, las cuales serán periódicas de acuerdo con el plan de capacitaciones definido.
  3. El área de comunicaciones interna elaborará los mecanismos necesarios para la divulgación de la política en la cual se comunique a todo el recurso humano de la empresa sobre la expedición de esta política interna, de su propósito y rutas de acción.
  4. El comité de investigación deberá publicar semestralmente el número de denuncias recibidas y de sanciones impuestas por acoso sexual en la empresa. Estas publicaciones deberán realizarse de manera simultánea en todos los canales físicos y/o electrónicos que posea la empresa.
-

5. Cuando exista alguna modificación de la presente política interna la empresa realizará las capacitaciones correspondientes.

## VII. RUTA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL DE LAS EMPRESAS:

Con el fin de investigar y sancionar el acoso sexual dentro de la empresa, se ha creado la siguiente ruta:

1. Comités:

**A. COMITÉ DE INVESTIGACIÓN:** se creará un comité de investigación para conductas de acoso sexual que estará compuesto por el gerente recursos humanos, el oficial de cumplimiento y aleatoriamente un jefe de cualquier área de todas las demás existentes en la empresa; cada uno deberá designar su respectivo suplente. No obstante, con el fin de asegurar la imparcialidad y la transparencia en la investigación, cuando exista una situación que posiblemente constituya una conducta de acoso sexual que los involucre a ellos directamente o a alguna persona a su cargo, deberá apartarse durante el curso de la investigación del comité de investigación y pasará a suplir su ausencia quien este designado como suplente, se volverá a incorporar una vez haya culminado la investigación; pero si se llega a sancionar, deberá retirarse de manera definitiva del comité de investigación, quedará inhabilitado de manera permanente para ser parte del mismo, y su ausencia deberá ser suplida, mediante la escogencia de otro trabajador de empresa, por los demás integrantes del comité.

***El comité de investigación tendrá las siguientes funciones:***

- Conocer de todas las quejas y/o denuncias interpuestas por destinatarios de la política sobre la posible existencia de conductas de acoso sexual. Todos los destinatarios de la política podrán reportar de manera directa al comité de investigación o a su superior inmediato quien deberá informar inmediatamente a algún miembro del comité, la existencia de una conducta que posiblemente es de acoso sexual.
  - Realizar todos los actos tendientes a la investigación, esclarecimiento de los hechos que posiblemente constituyeron o constituyen conductas de acoso sexual.
  - Recolectar, organizar y presentar ante el comité de sanción, toda la información obtenida respecto de un hecho que posiblemente constituya una conducta de acoso sexual.
-

- Adoptar medidas temporales para la prevención de posibles repeticiones de conductas que constituyen probablemente acoso sexual. Notificar las medidas adoptadas, según corresponda.
  - Informar a la víctima del posible hecho constitutivo de acoso sexual sobre su posibilidad de acudir a la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia correspondiente.
  - Remitir la queja y/o denuncia correspondiente a la autoridad competente; esto, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
  - Recibir a la víctima o quien sin ser víctima haya denunciado el posible hecho constitutivo de acoso sexual, todo el material probatorio que estos posean. El comité de investigaciones deberá asegurar, inexcusablemente, la confidencialidad y anonimato de la víctima, del denunciante y de las demás personas que sean involucradas en el material probatorio entregado y/o que sea recolectado por el mismo comité de investigaciones.
  - Informar a la víctima del posible hecho constitutivo de acoso sexual, de que en caso de que el posible victimario sea su superior jerárquico, es una obligación de la empresa, en virtud del parágrafo 3 del art. 11 de la Ley 2365 de 2024 remitir y presentar la denuncia del hecho de acoso sexual ante el inspector de trabajo, quien será el encargado de realizar el seguimiento a la denuncia y si él ha de encontrar méritos, compulsará copias a la autoridad competente. Esta obligación, no reemplaza el procedimiento interno en esta política, ya que deberá igualmente seguirse, cumplirse y sancionarse al superior jerárquico, sí es que esto último lo encuentra razonable el comité de sanciones. También, es pertinente aclarar de que en caso de que el comité de sanciones no encuentre merito para sancionar al superior jerárquico, ello no quiere decir que pierde competencia el inspector de trabajo, pues este hará su trabajo de manera imparcial y autónoma.
  - Informar a la víctima de su derecho de acudir a la administradora de riesgos laborales (ARL) para recibir atención física y psicológica, si así lo desea.
  - Informar a la víctima de su derecho de solicitar como medida temporal de protección, el traslado del área de trabajo, como garantía de no repetición del posible hecho constitutivo de acoso sexual.
  - Informar a la víctima, siempre y cuando sea posible, que puede solicitar como medida temporal de protección, que se le permita realizar teletrabajo.
  - Informar al victimario del posible hecho constitutivo de acoso sexual que se presentó una denuncia en su contra y está siendo investigado por ello.
  - Entregar al victimario toda la información dispuesta en la denuncia presentada y todo el material probatorio que haya sido entregado con la misma. Para ello, el comité de
-

investigaciones entregará una copia con un sello en cada uno de los materiales probatorios entregados, además de disponer en un acta la entrega de dichas copias; el acta de entrega de copia del material probatorio deberá ser firmada por el victimario y por todo el comité de investigaciones.

El **procedimiento de investigación del acoso sexual** que deberá surtir el comité de investigación, deberá surtirse con absoluta reserva y prudencia y es el siguiente:

- 1. Recepción de la denuncia:** este es el primer paso. Aquí, el trabajador, contratista, candidato, practicante o visitante podrá hacer la denuncia sea en físico ante el Gerente de Recursos Humanos, ante alguno de los miembros del comité de investigación o electrónicamente en el correo: [repciondenunciaporacososexual@nexans.com](mailto:repciondenunciaporacososexual@nexans.com)

Esta denuncia deberá ser recibida por el comité por cualquier medio físico, virtual, digital o verbal y la misma, deberá contener la mayor cantidad de información posible sobre el tiempo, modo y lugar en los que ocurrieron los hechos.

Las denuncias recibidas por cualquiera de los medios descritos y ante cualquiera de las personas que tengan facultades para recibirlas, podrán realizarse con el carácter de anónimas.

Con la recepción de la denuncia, la persona que la reciba, deberá recolectar la mayor cantidad de información posible que le proporcione el denunciante, acerca de lo ocurrido.

La denuncia se podrá presentar en cualquier tiempo, sin embargo, deberá estar acompañada de toda la información posible para que el comité pueda realizar las funciones para las cuales se ha creado.

La organización sindical podrá activar la ruta de denuncia.

- 2. Reunión inicial:** una vez surtida la recepción de la denuncia, el miembro del comité que la recibió deberá convocar a una reunión presencial de forma inmediata a los demás miembros del comité en un término máximo de 1 semana siguiente a la recepción de la denuncia. Este plazo no es modificable bajo ninguna circunstancia.
-

En esta reunión inicial, el miembro del comité de investigaciones que recibió la denuncia deberá informar y poner a disposición de los demás miembros la información recibida. Además, en esa reunión se tomara la decisión de adoptar medidas temporales para la prevención, protección y no repetición de la víctima del posible hecho constitutivo de acoso sexual. También, se decidirá sobre la procedencia de más actuaciones de investigación que permitan clarificar aún más los hechos.

En esta etapa, igualmente se vinculará formalmente a la víctima y al presunto victimario al procedimiento de investigación, enviando por el medio más expedito, una comunicación escrita sobre su vinculación al proceso, en la cual se determinará su posición de víctima o presunto victimario, un resumen de los hechos que son materia de investigación, el material probatorio hasta el momento obtenido, medidas temporales de prevención, protección y no repetición adoptadas y, demás informaciones que considere el Comité de Investigaciones pertinente adicionar a dicha comunicación.

Todas estas decisiones tomadas en la reunión inicial se consignaran en un acta.

Es importante mencionar que durante todo el proceso, desde la etapa de investigación hasta la de sanción, sin importar el resultado, las partes involucradas, víctima, presunto victimario y la empresa, podrán asesorarse de personas expertas, tales como abogados, peritos y demás personas que puedan contribuir a su defensa y/o asesoría.

En caso que alguno de los implicados sea beneficiario o afiliado a la organización sindical, se realizará el proceso a través de la comisión de reclamos consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo.

- 3. Investigación:** una vez surtida la reunión inicial, el comité de investigación tendrá 3 días hábiles para adelantar todas las investigaciones pertinentes de las cuales se tomó decisión de realizar en la reunión inicial. Dentro de esos 3 días no se tendrán en cuenta para la obtención del material probatorio, ya que se entiende que dicha obtención puede tardar un poco más de tiempo. No obstante, ningún área de la empresa a la que el comité de investigación le solicite material probatorio, podrá dilatar injustificadamente el proceso y deberá colaborar siempre de la manera más célere posible con la investigación.
-

**4. Entrega del material probatorio recogido al Comité de Sanción:** una vez culminada la etapa de investigación el comité de investigación, dentro de los 5 días hábiles siguientes, organizará todo lo recolectado y emitirá un concepto, bajo las reglas de la sana crítica, sobre la decisión que debería tomar el comité de sanción. Este concepto le deberá ser entregado al comité de sanción y en todo caso solo se tomará por dicho comité como una recomendación no vinculante.

El comité de investigación garantizará la confidencialidad e imparcialidad, dentro de todo el desarrollo de sus funciones, de las personas vinculadas al procedimiento, así como también la de la investigación y material probatorio que haya recogido y que será entregado al comité de sanción.

**B. COMITÉ DE SANCIÓN:** se creará un comité de sanción para conductas de acoso sexual que estará compuesto por el Director de Recursos Humanos y el Director de cualquiera de las áreas de la empresa, que en ningún caso podrán ser los mismos integrantes que hicieron parte del comité de investigación de la denuncia correspondiente; cada uno deberá designar su respectivo suplente. No obstante, con el fin de asegurar la imparcialidad, cuando exista una situación que posiblemente constituya una conducta de acoso sexual que los involucre a ellos directamente, deberá este retirarse del comité de sanción y pasará a suplir su ausencia quien haya designado como suplente.

En caso que alguno de los implicados sea beneficiario o afiliado a la organización sindical, se realizará el proceso a través de la comisión de reclamos consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo.

***El comité de sanciones tendrá las siguientes funciones:***

- Despedir, sancionar –o absolver, según consideren para el caso-, de la manera que más considere pertinente siempre y cuando no vaya en contravención de la legislación-jurisprudencia colombiana y/o la convención colectiva de trabajo que rija en la empresa, al señalado trabajador, aprendiz, practicante y/o contratista como presunto responsable de una conducta de acoso sexual.
-

- Recibir por parte del comité de investigación todo el material probatorio que este último recogió y salvaguardar la integridad del mismo.
  - Recolectar todo el material probatorio adicional que considere necesario para tomar una decisión.
  - Adoptar todos los demás actos tendientes que considere necesarios para la recolección de material probatorio que sirva para el esclarecimiento de los hechos.
  - Adoptar medidas definitivas para la no repetición de conductas de acoso sexual.
  - Recolectar y organizar, asegurando la confidencialidad, toda la información estadística referente a todas las denuncias recibidas, los procedimientos de investigación realizados y sanciones impuestas en la empresa. Estos, deberán ser remitidos y presentados semestralmente ante el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Para esta tarea, el comité de sanciones debe asegurar, inexcusablemente, el anonimato de las partes, para así salvaguardar su intimidad, confidencialidad y debido proceso.
  - Informar a la víctima del posible hecho constitutivo de acoso sexual sobre su posibilidad de acudir a la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia correspondiente.
  - Remitir la queja y/o denuncia correspondiente a la autoridad competente; esto, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
  - Recibir a la víctima o quien sin ser víctima haya denunciado el posible hecho constitutivo de acoso sexual, todo el material probatorio que estos posean.
  - Informar a la víctima de su derecho de acudir a la administradora de riesgos laborales (ARL) para recibir atención física y psicológica, si así lo desea.
  - Informar a la víctima de su derecho de solicitar como medida temporal de protección, el traslado del área de trabajo, como garantía de no repetición del posible hecho constitutivo de acoso sexual.
  - Informar a la víctima, siempre y cuando sea posible, que puede solicitar como medida temporal de protección, que se le permita realizar teletrabajo.
  - Entregar a la víctima y al victimario todo el material probatorio que se haya recogido en la etapa de sanción, antes de la imposición de la sanción. Para ello, el comité de sanciones entregará una copia con un sello en cada uno de los materiales probatorios entregados, además de disponer en un acta la entrega de dichas copias; el acta de entrega de copia del material probatorio deberá ser firmada por la víctima o el victimario, según quien lo haya solicitado y por todo el comité de sanciones.
-

El **procedimiento de sanción del acoso sexual** que deberá surtir el comité de sanción dentro de la empresa, deberá surtirse con absoluta reserva y prudencia y es el siguiente:

- 1) Si alguna de las personas inculpadas es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará el procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.
- 2) En caso contrario, se aplicará el siguiente procedimiento:

Una vez el comité de investigación reúna los siguientes documentos ( denuncia, testimonios, pruebas documentales y demás, declaraciones de la víctima(s) y del presunto victimario ) entregará el expediente al Comité de Sanciones para que dentro de los 5 días hábiles siguientes adopte una decisión de acuerdo con la graduación de sanciones que se expondrá más adelante.

Sin embargo, si el Comité de Sanciones considerare que debe realizarse amplitud probatoria, tendrá todas las facultades para ello, sin que esto genere pérdida en la inmediatez para la toma de decisiones.

### **Sanciones que podrá aplicar el Comité de Sanciones:**

El comité de sanción del acoso sexual en el contexto laboral de la empresa podrá, según lo acontecido, la re incidencia -o no- del hecho, los móviles del hecho y la persona que lo haya cometido, podrá suspender el contrato de trabajo de acuerdo con la legislación vigente o incluso terminar el contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, después de haber surtido el debido proceso y haber garantizado el derecho de defensa, al victimario de un hecho constitutivo de acoso sexual en la empresa así:

- **Suspensión de 1 a 8 días de trabajo:** el comité de sanción podrá suspender al trabajador hasta 8 días , cuando este incurra en un hecho de acoso sexual en el contexto laboral de la empresa cuando haya ocurrido, simultáneamente, todas las siguientes circunstancias:
    1. El presunto victimario NO sea un jefe de área, gerente, miembro del comité de convivencia, miembro del comité de prevención del acoso sexual, miembro del comité de investigación y sanción del acoso sexual, trabajador del área de recursos humanos o trabajador del área de relaciones laborales.
    2. El presunto victimario NO sea re incidente en un hecho de acoso sexual.
    3. El hecho de acoso sexual no haya sido:
      - Penetración con miembro viril.
-

- Penetración con objeto externo y extraño a alguna parte del cuerpo.
  - Penetración con una parte del cuerpo distinta a las íntimas.
  - Sometimiento, incitación u obligación a realizar actividades sexuales de forma explícita o implícita como una condición para el inicio, desarrollo, continuidad o finalización de las actividades desempeñadas dentro de la empresa.
  - Tocamientos y/o creación de imágenes y/o audios con ayuda de cualquier medio físico, digital, virtual y/o de inteligencia artificial que contengan actividades sexuales, libidinosas o desnudez, que afecten el entorno privado de la(s) persona(s) involucradas en ello.
  - Comportamientos verbales, no verbales, físicos, gráficos, con uso o no de texto, imágenes, videos, documentos y/o audios, en los cuales se lleve a cabo una agresión física o no, intimidación, promesa, amenaza, sugerencia u orden que interfiera en el libre desarrollo de la personalidad de una persona, en aspectos como su orientación sexual o identidad de género, involucrando o no comportamiento(s) de carácter o connotación sexual.
- **Terminación del Contrato de Trabajo:** el comité de sanción podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa, cuando este incurra en un hecho de acoso sexual en el contexto laboral de la empresa cuando haya ocurrido alguna de las siguientes circunstancias:
1. El presunto victimario sea un jefe de área, gerente, miembro del comité de convivencia, miembro del comité de prevención del acoso sexual, miembro del comité de investigación y sanción del acoso sexual, trabajador del área de recursos humanos o trabajador del área de relaciones laborales.
  2. El hecho de acoso sexual haya sido:
    - Sometimiento, incitación u obligación a realizar actividades sexuales de forma explícita o implícita como una condición para el inicio, desarrollo, continuidad o finalización de las actividades desempeñadas dentro de la empresa.
    - Tocamientos y/o creación de imágenes y/o audios con ayuda de cualquier medio físico, digital, virtual y/o de inteligencia artificial que contengan actividades sexuales, libidinosas o desnudez, que afecten el entorno privado de la(s) persona(s) involucradas en ello.
    - Comportamientos verbales, no verbales, físicos, gráficos, con uso o no de texto, imágenes, videos, documentos y/o audios, en los cuales se lleve a cabo una agresión física o no, intimidación, promesa, amenaza, sugerencia u orden que interfiera en el libre desarrollo de la personalidad de una persona, en aspectos como su orientación sexual o identidad de género, involucrando o no comportamiento(s) de carácter o connotación sexual.
    - El presunto victimario es reincidente en este tipo de conductas.
-

- Si el hecho de acoso sexual haya sido:
- Penetración con miembro viril.
- Penetración con objeto externo y extraño a alguna parte del cuerpo.
- Penetración con una parte del cuerpo distinta a las íntimas.

**Parágrafo.** Para los efectos de la presente Política, se tomará como 'reincidencia' cuando el presunto victimario haya sido sancionado antes aunque sea 1 sola vez por el comité de sanciones del acoso sexual en el contexto laboral.

## **VIII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE UNA CONDUCTA QUE POSIBLEMENTE CONSTITUYE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

Cuando se presenten conductas que posiblemente constituyan acoso sexual, quienes sean víctimas de ellas tendrán los siguientes derechos:

- Denunciar ante el comité de investigaciones la conducta que posiblemente constituye acoso sexual.
  - Presentar ante el comité de investigaciones todo el material probatorio que posean referentes al posible hecho constitutivo de acoso sexual.
  - Recibir un trato libre de discriminaciones basadas en estereotipos de género, orientación sexual o de identidad de género. Este derecho también aplicará a quienes funjan como testimonios del posible hecho constitutivo de acoso sexual y a quienes sin ser víctimas hayan denunciado el hecho.
  - Acudir a la administradora de riesgos laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica, sí así lo desea.
  - Solicitar, ante el comité de investigaciones o comité de sanciones, el traslado del área de trabajo. Esta petición carecerá de formalidad alguna y podrá hacerse de manera verbal o por el medio más expedito, a consideración de la víctima. Este traslado no podrá efectuarse en un término superior a 5 días hábiles, de conformidad con lo dispuesto en el último inciso del Art. 13 de la Ley 2365 de 2024.
  - Solicitar, ante el comité de investigaciones o comité de sanciones, un permiso para realizar teletrabajo sí existen condiciones de riesgo para la víctima. La concesión de este permiso no podrá efectuarse en un término superior a 5 días hábiles, de conformidad con lo dispuesto en el último inciso del Art. 13 de la Ley 2365 de 2024.
  - Terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual existente, cuando así lo manifieste sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. Esta terminación deberá presentarse por escrito.
-

- Presentar su defensa ante el posible hecho constitutivo de acoso sexual ante el comité de investigaciones y/o comité de sanciones.
- Asesorarse de un abogado externo a la empresa, sí es que así lo desea.
- Solicitar y conocer todo el material probatorio que haya sido recogido individualmente por el comité de sanciones y por el comité de investigaciones en sus respectivas etapas de competencia. Para ello, cada uno de los comités, entregará una copia con un sello en cada uno de los materiales probatorios entregados, además de disponer en un acta la entrega de dichas copias; el acta de entrega deberá ser firmada por la víctima y por todos los integrantes de cada respectivo comité, según el comité que haya hecho la entrega.
- A que se surta por parte del comité de investigaciones y el comité de sanciones, según sea el caso, el debido proceso establecido en esta política.
- A acudir a la jurisdicción ordinaria si así lo desea.
- A recibir asesoría por parte de la Organización Sindical que tenga presencia en la empresa.

A que el caso sea presentado ante el Inspector del Trabajo en caso que el victimario sea un superior jerárquico.

## **IX. DERECHOS DE LOS VICTIMARIOS DE UNA CONDUCTA QUE POSIBLEMENTE CONSTITUYE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

Cuando se presenten conductas que posiblemente constituyan acoso sexual, quienes sean los presuntos victimarios tendrán los siguientes derechos:

- Ser informado por parte del comité de investigaciones de que en su contra se presentó una denuncia de un posible hecho constitutivo de acoso sexual y que será investigado por ello.
  - Solicitar y conocer la información dispuesta en la denuncia presentada, todo el material probatorio que haya sido entregado con la misma y recolectado por el comité de investigaciones y sanciones. Para ello, el comité de investigaciones y sanciones entregará una copia con un sello en cada uno de los materiales probatorios entregados, además de disponer en un acta la entrega de dichas copias; el acta de entrega de copia del material probatorio deberá ser firmada por el victimario y por todo el comité de investigaciones y sanciones, según el comité que haya hecho la entrega.
  - Presentar ante el comité de investigaciones y sanciones las pruebas correspondientes como parte de su defensa ante el posible hecho constitutivo de acoso sexual.
  - Asesorarse de un abogado externo a la empresa, sí es que así lo desea.
  - Presentar su defensa ante el posible hecho constitutivo de acoso sexual ante el comité de investigaciones y/o comité de sanciones.
-

- A presumir su inocencia, hasta que el comité de sanciones, después de surtido el procedimiento correspondiente, mediante la valoración probatoria de la sana crítica del material probatorio entregado, haya demostrado lo contrario.
- A que se surta por parte del comité de investigaciones y el comité de sanciones, según sea el caso, el debido proceso establecido en esta política.
- A que el comité de investigaciones y el comité de sanciones, en sus respectivas etapas de competencia, asuman y desarrollen sus funciones con imparcialidad.
- A ser asesorado por la organización sindical que tenga presencia en la empresa si así lo desea.

## **X. OBLIGACIONES DE LOS DEMÁS EMPLEADOS DE LA EMPRESA, EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL**

Los empleados, en el marco de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, sin importar si ellos son víctimas o victimarios de un posible hecho constitutivo de acoso sexual en la empresa, deberán cumplir, inexcusablemente, las siguientes obligaciones:

- Sí llegan a conocer de un posible hecho que constituya acoso sexual, deberán dirigirse de la manera más respetuosa y confidencial, hacia la persona que sufrió el hecho de acoso sexual, para informarle, recordarle e invitarle a que denuncie el hecho y active las rutas de investigación y sanción del acoso sexual.
  - Si llegan a conocer de un posible hecho que constituya acoso sexual, deberán informarlo únicamente al comité de investigación, quien se encargara de activar la ruta establecida en esta política interna. El comité de investigaciones y sanciones asegurará, inexcusablemente, que se salvaguardara el anonimato de la identidad de la persona que denunció el posible hecho constitutivo de acoso sexual.
  - No ejercer actos que puedan constituirse en conductas de acoso sexual, alineándose con el compromiso y valores institucionales de la empresa por el mantenimiento del bienestar social y humano y la garantía absoluta de los derechos de todos los trabajadores, aprendices y personas vinculadas con la empresa bajo cualquier otra modalidad de contratación.
  - Instar, de manera respetuosa, a los demás compañeros de trabajo a cumplir íntegramente la presente política interna.
  - Abrir y leer todo el contenido que se les sea enviado al correo electrónico corporativo y/o sea publicado en canales físicos-digitales-virtuales de la empresa y que esté relacionado con la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el contexto laboral.
  - Cuando sean víctimas o victimarios de un posible hecho constitutivo de acoso sexual en el contexto laboral, atender todos los llamados, diligencias y demás trámites pertinentes que
-

les requiera el comité de investigaciones y el comité de sanciones, mostrando así su compromiso por un armonioso y seguro ambiente laboral.

- Atender, inexcusablemente, los llamados que les hagan el comité de investigaciones y el comité de sanciones para contribuir al esclarecimiento de posibles hechos constitutivos de acoso sexual. Esta obligación no solo se limita a servir como testimonios sino que deberán también entregar material documental, en caso de ser requerido por los mencionados comités.
  - No generar retaliaciones, comportamientos ofensivos y/o irrespetuosos hacia compañeros que posiblemente estén involucrados en procesos de investigación y/o sanción del acoso sexual en el contexto laboral de la empresa.
  - No difundir ningún tipo de información referente a procesos de investigación y/o sanción en los que hayan sido llamados por parte del comité de investigaciones y el comité de sanciones como testimonios o se les haya solicitado algún documento. En este sentido, la reserva sobre esos acontecimientos debe ser absoluta.
  - No difundir ningún tipo de información referente a procesos en curso o finalizados, de investigación y/o sanción de conductas de acoso sexual. En este sentido, no puede ser tema de conversación en ningún espacio, debiendo guardar absoluta reserva.
-