



MASTIN[®]
SEGURIDAD LTDA

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL

Justificación:

Con la entrada en vigor de la Ley 2365 de 2024, la empresa debe garantizar entornos laborales seguros y libres de acoso sexual para todo el personal operativo, administrativo y directivo de la empresa, implementando medidas efectivas de prevención, atención y protección para las personas víctimas de esta conducta.

Ámbito de aplicación:

Esta política aplica a todo el personal vinculado a la empresa, incluyendo trabajadores administrativos y operativos, cualquiera que sea su especialidad, de igual forma para los aprendices y contratistas.

Definición:

Debe entenderse por acoso sexual todo comportamiento de connotación sexual, no deseado y ofensivo, verbal o físico, que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de la persona, generar intimidación, humillación, degradación o crear un ambiente laboral hostil.

Principios rectores:

Para el manejo y la prevención del acoso sexual en el trabajo, la empresa fija los siguientes principios para bajar su política:

1. Dignidad del trabajador y trabajadora:

Se refiere al reconocimiento y respeto del valor intrínseco de cada persona en su rol laboral, sin importar su cargo, género, condición socioeconómica, orientación sexual, etnia, edad u otra característica personal. Implica garantizar condiciones laborales justas, trato respetuoso, ausencia de humillaciones, discriminación o violencia, y el reconocimiento de los derechos fundamentales de todos los colaboradores en su entorno de trabajo.

2. Respeto en todos los niveles jerárquicos:

Este principio garantiza que todas las personas dentro de la organización, sin importar su cargo o función, sean tratadas con cortesía, consideración y equidad. Supone la existencia de relaciones laborales basadas en el trato digno, el reconocimiento mutuo y la comunicación asertiva, donde se evite cualquier tipo de maltrato, abuso de autoridad, humillación o discriminación entre superiores, subordinados y compañeros.

3. Confidencialidad en el tratamiento de los casos:

Corresponde a la obligación de la empresa y de todas las personas que intervienen en la atención de un caso de acoso sexual o cualquier otro conflicto laboral, de guardar reserva absoluta sobre la información, hechos, nombres y circunstancias relacionadas con el caso. Esta confidencialidad protege la intimidad, integridad y reputación de las personas involucradas, previene la revictimización, evita rumores y garantiza un manejo responsable, ético y seguro de la información.

**GENERANDO
AMBIENTES SEGUROS**

🌐 f 📷 in ▶
mastinseguridad.com

BOGOTÁ D.C. • SABANA NORTE • SABANA OCCIDENTE • PEREIRA • QUIBDÓ • CALI • PASTO

Vigilado Supervigilancia - Resolución No. 20194100083637 del 29 de agosto 2019

4. No revictimización de la persona denunciante:

Es el principio que busca garantizar que la persona que presenta una denuncia de acoso sexual no sufra nuevas afectaciones físicas, emocionales, psicológicas o laborales como consecuencia de su decisión de reportar los hechos. Implica que durante todo el proceso de atención, investigación y seguimiento del caso se eviten actitudes, preguntas, comentarios, acciones o procedimientos que puedan culpabilizar, desacreditar, intimidar o exponer innecesariamente a la persona denunciante, asegurando su bienestar, integridad y respeto.

5. Debido proceso tanto para la víctima como para la persona denunciada:

Es la garantía de que tanto la persona que denuncia como la persona denunciada serán tratadas con imparcialidad, equidad y respeto por sus derechos fundamentales durante todo el desarrollo del caso. Esto implica que ambas partes tendrán acceso a la información relevante, podrán ser escuchadas, presentar pruebas, recibir acompañamiento y conocer las decisiones adoptadas. El debido proceso asegura que las actuaciones se realicen de forma transparente, objetiva, sin prejuicios y con base en los procedimientos establecidos, evitando juicios anticipados o sanciones injustificadas.

Conductas generadoras:

Algunas conductas que pueden constituir este tipo de acoso se encuentran:

- Realizar pedidos sexuales no consentidos.
- Amenazar o perjudicar la situación laboral de la víctima.
- Comentarios ofensivos sobre el sexo de la persona.
- Enviar por cualquier medio material sexual ofensivo.
- Incurrir en contacto físico no deseado.
- Preguntar de forma constante por la vida sexual de una persona.
- Realizar comentarios sobre el aspecto físico.
- Espiar en lugares reservados.

Sujetos activos:

Pueden ser sujetos activos en la práctica de acoso sexual:

- El superior o supervisor de la víctima.
- Un compañero de trabajo.
- Una persona que no trabaje para el empleador, como por ejemplo un cliente o un contratista.

(fuente: Biblioteca Nacional de Chile, Acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo)



MASTIN[®]
SEGURIDAD LTDA

Medidas de prevención:

La empresa ejecutará las siguientes actividades para garantizar medidas de prevención buscando evitar su materialización:

- Inclusión de esta política en el Reglamento Interno de Trabajo y realizar la socialización para todos los colaboradores de la empresa, independientemente del nivel que ocupen.
- Realizar Jornadas de capacitación periódicas a todo el personal sobre las medidas de prevención del acoso sexual, y los medios de atención en caso de que se presente.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas, con motivo a este hecho, por medio de un canal físico o electrónico de la empresa.
- Realizar sensibilización sobre relaciones respetuosas y canales de comunicación ética dentro de los puestos de trabajo administrativos y operativos.
- La empresa garantiza apoyo para el funcionario que denuncie algún acto que constituya un posible acoso sexual, y desee ejercer el derecho que le asiste para denunciar directamente ante la fiscalía general de la nación.

Procedimiento:

Ruta de atención para denuncias sobre casos de acoso sexual:

Paso 1: Identificación del caso: La víctima o un testigo reconocen una conducta posiblemente constitutiva de acoso sexual.

Paso 2: Presentación de la denuncia: deberá hacerse por escrito (*Formato publicado en el portal del colaborador*), de manera directa o anónima de manera inmediata, al correo electrónico: bienestarsocial@mastinseguridad.com, a su superior jerárquico o la Gerencia General de la empresa.

Paso 3: Recepción y análisis preliminar: Una vez recibida la denuncia, la persona que la recibe garantizará absoluta confidencialidad, y tomará contacto inmediato con el denunciante para diligenciar de manera integral el formato destinado para la recolección de datos para ser enviado al correo de: bienestarsocial@mastinseguridad.com

Paso 4: Activación del Comité de Convivencia: Una vez surtido el paso número 3, la directora de Bienestar Social citará de manera extraordinaria a los integrantes del comité de convivencia para analizar el caso y Definir las pruebas y las entrevistas que deben surtir para el desarrollo de la investigación.

Paso 5: Medidas de protección temporal: En la misma reunión del comité de convivencia laboral, se definirá si es procedente aplicar algún tipo de medida de protección para la persona denunciante, tales como: reubicación de puesto de trabajo, cambio de turnos, apoyo psicológico, etcétera.

**GENERANDO
AMBIENTES SEGUROS**

🌐 f 📷 in ▶
mastinseguridad.com

BOGOTÁ D.C. • SABANA NORTE • SABANA OCCIDENTE • PEREIRA • QUIBDÓ • CALI • PASTO
Vigilado Supervigilancia - Resolución No. 20194100083637 del 29 de agosto 2019



MASTIN[®]
SEGURIDAD LTDA

Paso 6: Cierre y seguimiento: Una vez el comité haya revisado todos los argumentos y pruebas necesarias para aclarar la situación, deberán reunirse con la Gerencia General en el menor tiempo posible para definir de manera definitiva la medida a adoptar y si lo consideran pertinente, llevar el caso a la gerencia general de la empresa.

RODOLFO TAMAYO NEIRA
Gerente General

Fecha de revisión: Abril 04 de 2025

Fecha de aprobación: Abril 04 de 2025

Versión: 1