



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

1. Objeto

La empresa **BRILLADORA EL DIAMANTE S.A** en desarrollo de sus objetivos institucionales, buscando permanentemente la armonía y bienestar en el ambiente de trabajo, ha implementado la presente política con el fin de adoptar medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral. Así mismo, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten sobre este asunto, posibilitando un entorno de sana convivencia y respeto a la dignidad humana entre los miembros de la compañía.

2. Definiciones

- **Acoso:** Consiste en cualquier comportamiento inapropiado, basado en características protegidas por la ley, que genera un entorno laboral hostil o intimidante.
- **Acoso sexual:** Toda conducta 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. (Ley 2365 de 2024)

3. Alcance

Los lineamientos establecidos en la presente política son aplicables a todos los miembros o empleados de la empresa **BRILLADORA EL DIAMANTE S.A**, quienes deberán conocer y cumplir con las disposiciones contenidas en esta política.

Por lo tanto, las obligaciones y compromisos adoptados en esta política serán de obligatorio cumplimiento para cualquier persona independientemente de la naturaleza de la vinculación laboral dentro de la compañía.



4. Compromisos

La empresa se compromete a:

- Desarrollo de capacitaciones, charlas o espacios de formación con el fin de prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral.
- Velar y garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.
- Rechazar cualquier conducta considerada como acoso sexual en el contexto laboral.
- Crear piezas informativas e infografías, brindando conocimientos acerca del acoso sexual laboral.
- Garantizar confidencialidad a las partes involucradas para incentivar a los trabajadores a presentar la queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual, y proteger de represalias a la persona que denuncie.
- Dictar medidas de atención médicas y psicológicas a la víctima de acoso sexual laboral.

5. Formas de garantizar y ejecutar la política de prevención del acoso sexual laboral

5.1 Disposiciones a tener en cuenta para lograr la prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual laboral:

- 5.1.1** Asistir a las capacitaciones, actividades de sensibilización y formación que establezca la empresa con el propósito de concientizar a sus trabajadores con temas de acoso sexual laboral.
- 5.1.2** Proteger de represalias a la persona que denuncie el caso de acoso sexual laboral.
- 5.1.3** Realizar seguimiento periódico del ambiente laboral de la compañía con el objetivo de prevenir el acoso sexual laboral.
- 5.1.4** Proporcionar espacios de prevención, corrección oportuna y eficaz de las conductas de acoso sexual laboral.



- 5.1.5** Garantizar las herramientas, estrategias y medios para solucionar las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- 5.1.6** Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a las situaciones de acoso sexual en el escenario laboral.
- 5.1.7** Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 5.1.8** Fomentar el respeto por los derechos humanos y la observancia de los comportamientos y valores corporativos exigibles a nuestros trabajadores.

5.2 Medidas de control:

- 5.2.1** Analizar e implementar posibles medidas de protección a la víctima de acoso sexual laboral, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente al interior de la compañía entre el denunciante y el presunto actor de la conducta.
- 5.2.2** Adoptar procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.
- 5.2.3** Investigar de manera efectiva las denuncias y sancionar a los responsables que generan actos de acoso sexual en el ambiente laboral.

6. Publicidad y socialización

Se dispondrá de publicidad y socialización de esta política a todos los niveles de la compañía, para que todas las personas atiendan y promuevan estas disposiciones y el respeto por la dignidad humana entre los miembros de la compañía.

7. Procesos disciplinarios - sanciones

Esta política busca promover e impulsar una cultura institucional de cero tolerancia al acoso sexual en el ámbito laboral, por lo tanto, se catalogará como falta grave



incurrir en conductas que configuran acoso sexual de acuerdo con la normatividad vigente.

Por lo anterior, se establece que si el trabajador realiza actos que constituyan acoso sexual en el ámbito laboral, habrá lugar a medidas y/o sanciones disciplinarias.

8. Algunas conductas que constituyen acoso sexual en el ámbito laboral

La Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) estableció las conductas que pueden constituir acoso sexual en el ámbito del trabajo, sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, se nombrarán algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden constituir acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;



- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

9. Mecanismos para denunciar conductas discriminatorias

Todo trabajador que tenga conocimiento o sea víctima de la comisión de cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual laboral podrá realizar su denuncia informando a la compañía a través de los siguientes canales:

- Para la presentación de la denuncia de cualquier conducta de acoso sexual se ha estipulado el correo: comitedeconvivencia@diamante.com.co el cual dará el trámite pertinente a estas solicitudes.
- Igualmente, se podrá presentar la denuncia de cualquier conducta de acoso sexual ante el Comité de Convivencia Laboral.

Los trabajadores podrán poner en conocimiento a la compañía, de manera confidencial, cualquier incumplimiento observado a los lineamientos publicados en esta política.

10. Procedimiento

- Diligenciar formato para presentar quejas sobre situaciones que puedan constituir acoso sexual laboral o para presentarla ante el Comité de Convivencia Laboral de **BRILLADORA EL DIAMANTE SA**, estableciendo circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos. La queja también puede ser interpuesta al correo electrónico comitedeconvivencia@diamante.com.co
Nota: El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 6 meses después de ocurridos los hechos.
- Una vez recibida la queja por parte del secretario del Comité de Convivencia Laboral, este deberá convocar a reunión extraordinaria para la atención y activación del procedimiento.



- Reunir a los miembros principales del Comité de Convivencia Laboral, cumpliendo con la asistencia requerida para sesionar.
- Analizar y estudiar la denuncia presentada mediante el formato de formulación de queja que puedan constituir conductas de acoso sexual laboral presentado por el presunto acosado.
- Realizar el proceso de investigación de la queja que pueda constituir una conducta de acoso sexual laboral.
- El Comité de Convivencia Laboral, en la reunión extraordinaria en la que analiza la denuncia, definirá las acciones que considere pertinentes para el tratamiento del caso.
- En estas acciones, se podrá:
 - Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso sexual laboral.
 - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - Disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral.

NOTA: El acoso sexual laboral no es susceptible de conciliación, a la víctima no deberá someterse a escenario de conversación o conciliación con la persona agresora.

- Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:
 - Emitir un informe con las conclusiones de la investigación y comunicarlo al área de Gestion Humana, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - En conjunto con el área de Gestion Humana se procederá a tomar una decisión frente al caso concreto.
 - Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.
 - Notificar por escrito a ambas partes el fallo del resultado de la investigación de manera personalizada.



- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- El Comité podrá promover medidas pedagógicas para evitar este tipo de casos a futuro

Adicionalmente, toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual al interior de la compañía, podrá poner en conocimiento el hecho o acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación, es decir, que es facultativo de la víctima dar a conocer o no el hecho a la empresa.

NOTA: Si el Comité de Convivencia Laboral, determina en su revisión de la queja que esta NO constituye conducta de acoso sexual laboral, y no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al empleado por escrito y justificando la decisión adoptada.

Igualmente, podrá determinar que los hechos reportados, aunque no constituyan una conducta de acoso sexual laboral por no cumplir con los requisitos definidos en la normatividad existente para tal fin; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

11. Divulgación

Esta política estará disponible en el sistema de gestión de calidad y su divulgación se realizará a través de su incorporación en la página web de la compañía y mediante correos electrónicos una vez que sea aprobada por la gerencia.

12. Vigencia

La presente política comienza a regir a partir del 10 de octubre de 2024.



Cordialmente,

JUAN MANUEL OSORIO GONZÁLEZ
Representante Legal
BRILLADORA EL DIAMANTE S.A.