

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: Junio de 2025
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PESV - SGSST		Elaboró: Responsable SST SGSST CODIGO: SGSST-0445
			Aprobó: Gerencia Versión: 01

CONSECUTIVO No. 2025-00471

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Aguialarmas Ltda. declara **Cero tolerancias hacia cualquier tipo de acoso y/o violencia sexual**. En Aguialarmas Ltda., se rechaza, en cualquiera de sus formas, toda conducta que constituya acoso sexual, y/o cualquier tipo de discriminación, agresión o violencia, en el ámbito laboral y contractual, que atente en contra de la dignidad, integridad y libertad de las personas. La empresa se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso, equitativo y libre de discriminación. La implementación de la Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual, más que obedecer una obligación legal, es un compromiso ético desde Aguialarmas Ltda. para promover en la sociedad una cultura organizacional que fomente relaciones laborales respetuosas, donde se promueva el bienestar y el cuidado de la salud, donde no se tolera la discriminación, la violencia de cualquier índole, y, en general, a cualquier forma de acoso laboral, especialmente aquellos comportamientos de naturaleza sexual, que puede ser verbal, no verbal o físico; no deseado por la persona que lo recibe, que afecta su dignidad y/o crea un entorno intimidatorio, hostil, denigrante u ofensivo

Esta política es de obligatorio cumplimiento y aplica a:

- Empleados directos (todas las modalidades de contratación).
- Contratistas por prestación de servicios.
- Proveedores, clientes y visitantes.
- Pasantes, practicantes y aprendices Sena.
- Contextos laborales presenciales, virtuales (teletrabajo/trabajo en casa) y eventos fuera de la oficina.

Las acciones que promueven un ambiente libre de violencias, en particular frente al acoso sexual, para Aguialarmas Ltda. están encaminadas a prohibir tanto en el ámbito laboral y contractual, cualquiera de estas conductas o comportamientos:

- Comentarios, chistes o insinuaciones de contenido sexual.
- Contacto físico no deseado (abrazos, tocamientos, roces).
- Conductas lascivas o libidinosas.
- Promesas de beneficios laborales a cambio de favores
- Presión o insistencia continuada para salidas o citas tras una negativa.
- Difusión de imágenes, videos o mensajes de carácter sexual por canales digitales oficiales o personales.

La prevención del acoso sexual en Aguialarmas Ltda. se orientará principalmente a través de los siguientes componentes: la difusión y campañas de sensibilización informativos visibles sobre el Protocolo para prevenir y atender el acoso sexual, así como los canales de denuncia. Así mismo se realizará la capacitación asociada a talleres obligatorios sobre prevención del acoso sexual y enfoque de género.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL		Fecha Elaboración: Junio de 2025
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PESV - SGSST		Elaboró: Responsable SST SGSST CODIGO: SGSST-0445
			Aprobó: Gerencia Versión: 01

Procedimientos que deben ir acompañados de evaluaciones y/o diagnósticos periódicos de clima laboral y factores de riesgo psicosocial.

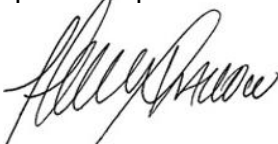
Ruta de Denuncia y Atención Exclusiva

Ante un presunto caso de acoso sexual, se activará un canal de denuncia específico el cual es el siguiente:

1. **Recepción de la Queja:** Se presentará ante la dirección de talento humano verbal o escrito /Mediante formato para el reporte de presunto acoso sexual / mediante correo electrónico: talentohumanoaguialarmas@gmail.com , es un canal institucional verificado (que garantiza la confidencialidad), que cuenta el debido tratamiento de los datos personales, garantizando la confidencialidad absoluta y reserva de identidad.
2. **Medidas de Protección Inmediatas (Primeras 48 horas):** Para proteger a la víctima, se podrán aplicar traslados temporales de puesto, asignación de teletrabajo o flexibilización de horarios.
3. **Apoyo Integral:** Orientación y remisión inmediata a servicios de salud psicológica y asesoría legal básica.
4. **Investigación Interna:** La dirección de talento humano recopilará testimonios y pruebas bajo el debido proceso, aproximadamente en un término de (1ro-2do) día hábil para asumir el conocimiento del caso, y junto con el comité interdisciplinario de la empresa determinar las acciones a seguir, incluyendo medidas de protección y acciones urgentes, sobre la posible conducta de acoso y/o violencia sexual.
5. **Sanciones y Traslado Legal:** Si se comprueba la falta, se aplicarán sanciones disciplinarias definidas en el reglamento interno de trabajo. En paralelo, y por mandato legal, la empresa trasladará el caso a la **Fiscalía General de la Nación** y al **Ministerio del Trabajo**.

Como garantía de No Revictimización y Estabilidad Laboral, queda prohibido obligar a la víctima a confrontar directamente al presunto agresor. Ninguna persona que denuncie de buena fe o declare como testigo podrá ser objeto de represalias, despidos o desmejora de sus condiciones laborales. Se garantiza la **estabilidad laboral reforzada** por el periodo que dicte la ley vigente tras la denuncia.

La presente política entra en vigencia a partir de su publicación y será revisada anualmente.


HENRY AUGUSTO VARON
Representante Legal
Junio de 2025