



POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

TABLA DE CONTENIDO:

1. Alcance y ámbito de aplicación
2. Finalidad
3. Definiciones
4. Marco normativo
5. Principios
6. Derechos de las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
7. Derecho de las personas investigadas.
8. Ámbito de aplicación.
9. Protocolo y ruta de atención ante casos de acoso sexual en el contexto laboral.
10. Vigilancia, incumplimiento y sanciones.

1. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política es aplicable a todos los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral de Intertrading ZF S.A.S., en adelante “Intertrading ZF” (sujetos de aplicación), quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices, colaborar en su implementación y a quienes se les prohíbe desplegar conductas que constituyan Acoso sexual en contra de cualquier otro sujeto objeto de aplicación de la presente política.

La supervisión de la aplicación de esta política estará a cargo del área de recursos humanos y cada jefe de personal, no obstante, su aplicación involucra a todos los trabajadores de Intertrading ZF.

2. FINALIDAD

Con la implementación de esta política Intertrading ZF busca garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias de los sujetos de aplicación de la política mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

3. DEFINICIONES

- Acoso sexual: Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, 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.

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política colombiana.
- Ley 2365 del 20 de junio de 2024 (por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención de acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior de Colombia)



- 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).

5. PRINCIPIOS

Esta política se ceñirá por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

6. DERECHOS DE LAS VICTIMAS

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. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas por Intertrading ZF ante eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir por escrito ante Intertrading ZF el traslado del área de trabajo.
4. Solicitar por escrito ante Intertrading ZF permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. 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.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por Intertrading ZF a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

7. 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, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

8. AMBITO DE APLICACIÓN

Se entiende 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 en el contexto laboral de Intertrading ZF.



Se presumirá que la conducta de acoso sexual es cometida en el contexto laboral de Intertrading ZF 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;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, y 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.

9. PROTOCOLO Y RUTA DE ATENCIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante Intertrading ZF a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Las quejas deberán presentarse ante el área de recursos humanos de Intertrading ZF para lo cual se habilita el siguiente correo electrónico: administracion@intertradingzf.com. Para ello se podrá hacer uso del modelo de queja implementado por Intertrading ZF el cual constituye anexo de esta política. Si el presunto infractor corresponde al personal de recursos humanos la queja deberá presentarse ante el representante legal principal de la compañía.

En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico de la empresa¹ la queja deberá ser presentada ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento de la misma y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

¹ Para efectos de esta política entiéndase por superior jerárquico al representante legal principal de la compañía.



Para el trámite de la queja no será necesario que la víctima acredite algún tipo de relación laboral o contractual entre ella y la persona que presuntamente comete acoso sexual.

Recibida la queja Intertrading ZF adelantará las siguientes actividades:

- i) Le informará a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación para la interponer la querrela o denuncia correspondiente, o su disposición para remitir la queja ante dicha autoridad previa solicitud de la víctima respetando en todo caso su derecho a la intimidad.
- ii) Le informará a la víctima las garantías a las cuales tiene derecho y las cuales se encuentran contempladas en el numeral 6 de esta política.

En todo caso, Intertrading ZF podrá adoptar oficiosamente alguna de las garantías establecidas en el numerales 3,4,5, y 6 del artículo 6 de la presente política y artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 en aras de otorgar una protección inmediata y evitar un daño irremediable teniendo en cuenta para ello las características de los hechos narrados en la queja.

Realizadas estas actividades Intertrading ZF iniciará la investigación del caso y dará apertura al proceso disciplinario contemplado en su Reglamento Interno de Trabajo si el presunto infractor es un trabajador de la Compañía.

En todo caso, si el presunto infractor no es un trabajador de la Compañía, Intertrading ZF trasladará los hechos de la queja junto con todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados mediante documento escrito entregado personalmente o mediante correo electrónico del cual se le dejará constancia informando del plazo para presentar por escrito sus descargos y pruebas que desee aportar. Lo anterior con el fin de garantizar el derecho al debido proceso y defensa del presunto infractor.

Realizados los descargos, y de hallar merito para ello, Intertrading ZF adoptará las medidas disciplinarias o contractuales correspondientes, de conformidad con lo establecido en su Reglamento Interno de Trabajo, o de conformidad con las disposiciones contractuales que existan entre la Compañía y el infractor, todo ello de acuerdo al ámbito de sus competencias.

10. VIGILANCIA, INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

La implementación y vigilancia está a cargo del área de recursos humanos de Intertrading ZF, sin embargo, el apoyo de gerencias y jefaturas es fundamental para que todos conozcan estos lineamientos y velen por el cumplimiento de estos compromisos. Todos los sujetos de aplicación de la presente política podrán poner en conocimiento de Intertrading ZF cualquier incumplimiento a la misma.

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para Intertrading ZF y hace parte integral del Reglamento interno de Trabajo. En consecuencia, el incumplimiento de los preceptos aquí establecidos se entenderá como una falta grave al contrato de trabajo y, en consecuencia, facultará a Intertrading ZF a terminar el contrato de trabajo con justa causa, previo proceso disciplinario laboral conforme con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.



FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE PRESUNTAS SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL DE INTERTRADING ZF S.A.S.

Se le informa al reclamante que el acoso sexual en el contexto laboral 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. De conformidad con lo establecido por la Ley 2365 del 20 de junio de 2024 se presume que existe acoso sexual 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;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, y 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.

Adicionalmente, para garantizar sus derechos, se le informa que el trámite de su queja será interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso sexual en el contexto laboral que llegaren a existir. Ello, con el fin de proteger y procurar en todo momento el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la no discriminación y una vida libre de violencias de todas las personas que participen en el contexto laboral de Intertrading ZF, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Compañía.

A continuación, hay un formato dispuesto por la Compañía para presentar quejas sobre presuntas situaciones que puedan constituir acoso sexual en el contexto laboral. Por favor diligencie la información solicitada y anexe las pruebas que considere pertinentes.



Nombre del reclamante:	
Vínculo con Intertrading ZF (trabajador, agente, contratistas, pasantes, practicantes):	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	
INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO	
1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:	
1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente.	
De ser necesario Intertrading ZF podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información trasladada.	
1.3 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(Cuál (es)? Relaciónela(s) y adjúntela(s)	
1.4 ¿Tiene personas que hayan presenciado las conductas que usted refiere? En caso de que su respuesta sea afirmativa favor señalar nombre y cargo de las personas.	
Firma del reclamante:	
Nombre:	