

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

I. GENERALIDADES

Opain S.A. (en adelante “la Empresa”) rechaza cualquier conducta constitutiva de acoso sexual laboral. En este sentido, a través de esta política, la Empresa expresa su compromiso de promover un ambiente sano de convivencia laboral, resguardando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

II. OBJETIVOS

General:

Establecer lineamientos para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual que pueda presentarse en el entorno laboral. Asimismo, definir los mecanismos de atención y protección de las personas presuntamente afectadas, con el fin de garantizar espacios de trabajo seguros y libres de acoso sexual para todas las personas colaboradoras de la Empresa.

Específicos:

1. Mantener y fortalecer el bienestar de la personas trabajadoras y vinculadas con los contratistas mediante la creación de entornos seguros para éstos, en los que prime el respeto por la protección de los derechos de cada persona. Por tanto, esta política es una herramienta de información, prevención y atención de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual al interior de la Empresa.
2. Prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral.
3. Diseñar la ruta para la prevención y recepción de quejas por estos motivos en el contexto laboral, así como para la atención y protección de las personas que puedan ser consideradas víctimas.
4. Establecer disposiciones para la atención integral de estos casos en el contexto laboral, bajo un enfoque centrado en la víctima.
5. Prevenir y eliminar toda forma de acoso sexual.
6. Dar a conocer los mecanismos para la prevención, presentación de quejas y denuncias ante las entidades competentes y las garantías de no repetición.

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Mayra Alejandra Coy	Jefe de Relaciones Laborales	Agosto 2025
REVISÓ	Liliana Ospina	Abogada Asuntos Corporativos	Agosto 2025
APROBÓ	Sebastián Acuña Olivero	Director de Compensación y Beneficios	Agosto 2025
APROBÓ	Luis Alfonso Soto Prieto	Gerente de Gestión Humana y Tecnología	Agosto 2025

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

III. ALCANCE

Deberán cumplir las disposiciones contenidas en esta Política todas las personas que cumplan con los siguientes requisitos (el “Personal”):

1. Las personas vinculadas con un contrato de trabajo a la Empresa, bajo cualquier modalidad, independientemente del cargo que se ocupe en la Empresa.
2. Las personas vinculadas con contrato de especial de trabajo de aprendizaje a la Empresa en virtud del cual presten servicios como aprendices del SENA o aprendices universitarios.
3. Las personas que en razón a convenios entre la Empresa y una Institución de Educación Superior, presten servicios como practicantes universitarios.
4. Contratistas de la Empresa.

IV. MARCO NORMATIVO

Esta política se adopta con ocasión y en cumplimiento de lo normado en 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”*, en concordancia con las siguientes disposiciones relacionadas con la materia:

1. Constitución Política de Colombia 1991, artículo 13: Proscribe discriminaciones por razones de sexo, el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y el artículo 43 que consagra que, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
2. Ley 1010 de 2006: Esta Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.
3. Establece las modalidades de acoso laboral, dentro de las que se encuentra el maltrato laboral y se define como todo acto de violencia contra la integridad, tanto física como moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador. Así mismo, se encuentra la discriminación

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

laboral, definida como todo trato diferenciado, entre otras, por razones de género en el ámbito de trabajo.

4. Código Penal, artículo 210A: Tipifica el acoso sexual así: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...)”*. Para la calificación de la conducta penal, debe tenerse en cuenta lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SP107-2018.

V. PRINCIPIOS Y LINEAMIENTOS

La creación y desarrollo de esta política se orienta a partir de los siguientes principios y lineamientos:

1. **Ambiente laboral seguro y saludable:** Con el fin de garantizar el trabajo en condiciones dignas, toda persona que preste servicios para la Empresa debe contar con un entorno laboral saludable y seguro, con condiciones que le permitan el bienestar para poder ejercer sus funciones en un ambiente libre de riesgos físicos y emocionales, provocados por eventuales actos de acoso sexual.
2. **Igualdad:** Se garantizará un trato igualitario en condiciones de respeto a todos los trabajadores y personas vinculadas a la Empresa, como es el caso de colaboradores de los contratistas.
3. **Eficacia, imparcialidad y celeridad:** Los responsables de cada proceso (investigación de la conducta por parte del comité en esos casos y sanción si corresponde, a cargo de la empresa) buscarán que éstos logren su finalidad.
4. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en los procedimientos de prevención, corrección y atención de situaciones de acoso sexual, y la consecuente administración de los datos personales asociados a ello, deberán garantizar la confidencialidad de la información, garantizando los derechos de los involucrados.

VI. DEFINICIONES

1. **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Las situaciones en las que se pueda configurar este tipo de conductas serán de competencia del Comité de Convivencia Laboral.

2. **Acoso sexual laboral:** Se entenderá por acoso sexual 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. Ley 2365 de 2024

VII. CONFIGURACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral las interacciones que tenga el Personal. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, podrá presumirse que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

1. 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.
2. 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.
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
4. 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.
5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

6. En el alojamiento proporcionado por la Empresa, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

VIII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Para los efectos de este documento, se considerará como víctima a toda persona que se compruebe haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el contexto laboral y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad, así como aquellas tendientes a su no revictimización y no retaliación.

Por lo tanto, son derechos de las víctimas, de conformidad con lo adoptado en esta política y por la Ley 2365 los siguientes:

1. El derecho a expresar libremente los hechos sucedidos, procurando indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de lo sucedido, para lo cual aportará las pruebas para ello.
2. El derecho a que el proceso interno se rija por la confidencialidad.
3. El derecho a no ser revictimizada mediante juicios de valor sobre su queja.
4. El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.
5. El derecho a ser tratada con respeto y a que se busque evitar, de conformidad con el proceso de investigación que se realice, la no repetición de la conducta.
6. El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
7. El derecho a recibir información sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir al interior de la Empresa, así como sobre las entidades a las que puede acudir con el fin de recibir atención en salud, emocional y psicológica, o asesoría legal para la representación.
8. El derecho a ser informado sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, así como sobre las consecuencias penales por incurrir en falsa denuncia (Art. 435 C. Pe.), injuria (Art. 220 C. Pe.) y calumnia (Art. 221 C. Pe.).
9. El derecho a recibir un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
10. Solicitar traslado de área de trabajo o de actividades que impliquen interacción con el presunto acosador, o permiso para realización de teletrabajo o trabajo en casa cuando exista alguna condición de riesgo en las instalaciones y cuando la operación y actividades laborales así lo permitan, para que la Empresa determine si de acuerdo con las necesidades propias de la operación y las características de la situación particular, es posible la adopción de la medida solicitada y no serlo, se adopten otras que puedan salvaguardar el bienestar de la víctima.
11. Dar por terminado el contrato de trabajo, mediante su renuncia libre y voluntaria.

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

12. Estos derechos serán garantizados en todo momento por la Empresa, en estricto cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 2365 de 2024.

IX. MEDIDAS Y ACCIONES PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar al Personal sobre la necesidad de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas, evitando cualquier manifestación, forma o modalidad de acoso sexual en el contexto laboral. Para ello, se establecen las siguientes medidas:

1. Preventivas y de detección.

La Empresa realizará capacitaciones o campañas de sensibilización y de difusión de esta política con el fin de evitar o minimizar los posibles casos de acoso sexual en el contexto laboral. Así mismo, adoptará las acciones que correspondan y puedan expedirse en el marco de la operación y capacidades de la Empresa dirigidas a prevenir y evitar cualquier manifestación de acoso sexual.

El contenido de esta política será divulgado a través de los canales de comunicación de la Empresa y estará publicada en el portal de Isolucion. Para esto, se diseñarán piezas y contenidos que informen adecuadamente de la existencia de la ruta y de los medios para interponer las quejas por acoso sexual, y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.

2. De capacitación, sensibilización y formación

La Empresa implementará estrategias dirigidas a capacitar en género y sexualidad, con el fin de sensibilizar y concientizar sobre el reconocimiento del otro, procurando la transformación del imaginario social anclado en prejuicios y estereotipos en estas temáticas.

Igualmente, realizará capacitaciones sobre esto, en especial a las personas que conforman el comité especializado en estos asuntos, y a los equipos de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, se generarán espacios de capacitación sobre conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, entre otras, y sobre el contenido de esta política. Las personas designadas para dar información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas de acoso también serán

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

sensibilizadas sobre el abordaje, especialmente desde un enfoque de derechos de las mujeres y personas de la comunidad LBGTI+ para el reconocimiento y direccionamiento de un caso de acoso sexual.

3. De acompañamiento

La Empresa establecerá mecanismos necesarios y adecuados para la eficaz implementación y seguimiento de esta política, lo que comprende la asistencia directa y personalizada de las distintas etapas que conforman la ruta de atención que se desarrolla en el numeral X de este documento.

X. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL ANTE EL COMITÉ ESPECIALIZADO

1. Interposición de la queja o denuncia

Cuando una persona considere que ha sido víctima de acoso sexual en el contexto laboral, podrá interponer su queja mediante reporte ante el Comité Especializado o ante alguno de sus integrantes.

2. Difusión y canales de atención

Este Comité será conformado específicamente para la atención de estos casos. La existencia de este órgano será difundida a todos los colaboradores de Opain S.A. y de los contratistas de la empresa, a través de los canales oficiales de comunicación de la organización. Asimismo, se habilitará un correo electrónico exclusivo para la recepción de quejas. No obstante, la persona presuntamente afectada también podrá acudir directamente a una persona integrante del Comité para reportar el caso. En aquellos eventos en que, de manera excepcional, la queja sea recibida por la jefatura inmediata, el líder de área, el equipo de Gestión Humana o por otro medio distinto a los previstos, esta deberá ser remitida de forma inmediata al Comité Especializado, previa autorización de la persona que reporta, garantizando su derecho a la intimidad.

3. Contenido y manejo de la queja o denuncia.

- 3.1. En cumplimiento de los principios de prevención, protección y atención frente a conductas de acoso sexual, y como manifestación del compromiso institucional, la Empresa ha dispuesto la conformación de un Comité Especializado para atender estas situaciones.
- 3.2. Esta medida se adopta en ejercicio de la autonomía organizacional y conforme al principio de debida diligencia, con fundamento en lo previsto en

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

- la Ley 2365 de 2024, con el fin de garantizar una atención especializada, oportuna y respetuosa de los derechos de todas las personas involucradas.
- 3.3. El Comité Especializado será independiente del Comité de Convivencia Laboral y tendrá como funciones recibir, valorar preliminarmente y canalizar los casos de acoso sexual en el trabajo, conforme al procedimiento interno establecido.
 - 3.4. No posee funciones sancionatorias, ni reemplaza otras instancias. Su rol es de atención primaria, acompañamiento y recomendación de medidas de protección, así como de activación de la ruta institucional definida por la organización.
 - 3.5. La intervención del Comité se exceptuará cuando la persona denunciante manifieste de forma expresa que no desea que su caso sea conocido por este órgano, sin que ello limite a la Empresa para adelantar la indagación correspondiente desde Gestión Humana.

4. Integración del Comité

El Comité estará conformado por tres personas colaboradoras de Opain S.A. y sus respectivas suplencias, designadas en su conjunto por la Gerencia General y Gerencia de Humana, con base en criterios de idoneidad, confidencialidad y enfoque técnico.

La Empresa garantizará que no exista subordinación jerárquica entre sus integrantes, para preservar su independencia y cada miembro firmará un acuerdo de confidencialidad.

5. Funciones del Comité

- 5.1. Actuar como instancia receptora de quejas y reportes de posibles situaciones de acoso sexual laboral.
- 5.2. Asegurar un trato digno, confidencial y libre de revictimización a las personas que acudan a esta instancia.
- 5.3. Realizar una valoración preliminar de la información recibida, sin realizar investigación formal, ni calificar jurídicamente los hechos.
- 5.4. Emitir recomendaciones preventivas al empleador frente a medidas de contención y protección inmediatas, cuando corresponda.
- 5.5. Orientar a las personas sobre la ruta institucional y canalizar los casos a las instancias competentes (disciplinaria, psicosocial o administrativa).
- 5.6. Documentar sus actuaciones y hacer seguimiento al cumplimiento de la ruta de atención, preservando la confidencialidad.

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

- 5.7. Este comité no reemplaza, ni duplica las funciones del Comité de Convivencia Laboral ni tiene funciones sancionatorias. Su rol es recibir, canalizar, acompañar y recomendar acciones de protección ante la recepción de quejas o manifestaciones de presunto acoso sexual, actuando como un mecanismo de atención primaria y de activación oportuna de la ruta institucional definida por la Empresa.
- 5.8. Lo anterior, salvo cuando la presunta víctima expresamente manifieste su deseo de que la queja no sea conocida y tramitada por este Comité, lo que no obstará para que la Empresa desde la dependencia de Gestión Humana adelante la investigación sobre las conductas denunciadas y adopte las medidas que correspondan según el resultado de la misma. Quien dará aviso de esto a la Gerencia de Gestión Humana, será quien conozca o reciba la queja, pudiendo ser este mismo comité de prevención de acoso sexual, el Comité de Conducta Empresarial o el Comité de Convivencia Laboral.

6. Procedimiento de actuación.

- 6.1. Recepción de la queja o manifestación de inconformidad por parte de una presunta víctima.
- 6.2. Valoración preliminar de los hechos expuestos, con entrevista confidencial si la persona lo autoriza.
- 6.3. Evaluación de riesgos y determinación de medidas de protección inmediatas, si aplica (cambio de ubicación, acompañamiento, etc.).
- 6.4. Remisión del caso a la instancia dispuesta por la Empresa correspondiente, en caso de que proceda el inicio de un proceso disciplinario para el presunto sujeto activo de la conducta de acoso sexual.
- 6.5. Registro reservado de la actuación del Comité, sin afectar la intimidad de las partes ni generar antecedentes disciplinarios automáticos.
- 6.6. En este sentido, y sin perjuicio del reporte ante la Empresa, la presunta víctima de acoso sexual podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o autoridad competente para la formulación de la denuncia penal de ser procedente.
- 6.7. Igualmente, y en los casos en los que la persona presuntamente responsable de actos o sexual sea el superior jerárquico, la presunta víctima podrá poner en conocimiento de la queja presentada ante el Comité Especializado al Ministerio del Trabajo, para que esta entidad realice el seguimiento al que haya lugar y determinar, dentro de sus competencias y facultades, si existen méritos para compulsar copias a la autoridad competente, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 o cualquier otra que la modifique o adicione.
- 6.8. La queja no podrá ser anónima y deberá contener un relato detallado de los hechos o conductas de las que fue o está siendo objeto, indicar la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña, e ir acompañada de las

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

pruebas que demuestren la ocurrencia de los hechos motivo de la denuncia. En todo caso, no estará obligada a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes en la comisión del hecho.

- 6.9. En esta etapa también es importante documentar las condiciones de la presunta víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en la queja. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.
- 6.10. Si la queja estuviese dirigida contra alguno de los miembros del Comité Especializado, la misma deberá ser manejada por el respectivo suplente y tal miembro no podrá hacer parte de la investigación y análisis del caso.
- 6.11. Por disposición de esta política, las sesiones ordinarias del comité especializado serán por lo menos una vez cada dos meses.
- 6.12. El Comité deberá dar especial y más expedito tratamiento a las quejas que se presenten por motivos de acoso sexual. Para ello, de ser necesario, se convocará a sesión extraordinaria del comité, dentro de su disponibilidad y agenda.
- 6.13. Toda queja debe ser tratada por los miembros del Comité Especializado o cualquier otra área o trabajador que tenga acceso a la misma por cualquier circunstancia, con absoluta confidencialidad e imparcialidad.
- 6.14. En el caso del acoso sexual, este trámite será de aplicación para todas las quejas interpuestas por los sujetos definidos en el Alcance de la presente Política, sin perjuicio del tipo de vinculación con la Empresa, siempre que la conducta se presente en el contexto laboral según lo indicado en el numeral VII, sin que ello implique una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral cuando quiera que no se trate de trabajadores.

XI. FALTA GRAVE Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

OPAIN S.A. rechaza rotundamente la comisión de cualquier conducta de acoso sexual, por lo que, además de las disposiciones establecidas en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas, procedimientos o lineamientos dispuestos por la Empresa, para efectos del presente asunto se califica como falta grave el hecho de incurrir el trabajador en conductas que configuren acoso laboral o en cualquiera que pueda encuadrarse como acoso sexual laboral de acuerdo con la ley y la presente política, por lo que hacerlo constituirá una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

Medidas disciplinarias: Si el Comité Especializado durante o al culminar el trámite de la queja o denuncia o con ocasión de ésta, verifica la ocurrencia del acoso puesto en su conocimiento y/o evidencia la comisión de alguna falta disciplinaria dará traslado al área de Gestión Humana, garantizando en todo caso la confidencialidad del caso.

XII. INFORMACIÓN Y RUTA PARA LA ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Las víctimas de acoso o violencia sexual laboral podrán acceder a:

1. Atención en salud

Las víctimas de cualquier forma de violencia sexual tienen derecho a recibir atención en salud por parte del Sistema de Seguridad Social en Salud. La Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social (o la norma que la modifique adiciones o sustituya) acoge el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual.

Igualmente, quien sea considerado víctima podrá acudir ante la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliado, para recibir ayuda psicológica o mediante cualquier herramienta dispuesta por la compañía como beneficio psicológico.

2. Acompañamiento y representación legal

El Decreto 4799 de 2011 reglamentó las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008 en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles, municipales y Promiscuos Municipales y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra las personas. Estas mismas normas señalan la posibilidad de que las víctimas de violencia sexual cuenten con asesoría y representación legal a través del Sistema Nacional de Defensoría Pública de la Defensoría del Pueblo. Para esto, la víctima podrá ser orientada para que acuda a la defensoría regional y pueda ser representada en el proceso penal.

3. Denuncias

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a que se inicie una investigación oficiosa por la conducta ocurrida, sin perjuicio de las investigaciones laborales internas que realice la Empresa. De esta manera, pueden acudir a los CAIVAS – Centros de

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

Atención Integral a las Víctimas de Abuso Sexual, Unidades de Reacción Inmediata o a las salas de atención del usuario o de recepción de denuncias de la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia, teniendo en cuenta que su participación puede surtir en todas las etapas del proceso y de manera independiente a la Fiscalía.

Dentro del proceso penal, es posible que la víctima sea remitida para una valoración médico legal por parte el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, sin embargo, deberá ser informada que en caso de que haya sido atendida por parte del sistema de salud, las pruebas, exámenes y valoraciones ya adelantadas tendrán el mismo valor probatorio y podrán ser incorporadas al proceso penal. En toda la actuación, los investigadores y los fiscales deberán seguir las pautas definidas por el Protocolo de Investigación y Judicialización de la Violencia Sexual, adoptado por la Fiscalía General de la Nación.

XIII. GARANTÍAS DE NO RETALIACIÓN Y NO REVICTIMIZACIÓN

Opain S.A. prohíbe estrictamente cualquier forma de castigo, represalia, intimidación o retaliación en contra de una persona que: (i) reporte cualquier incidente de, acoso sexual en el contexto laboral, de buena fe; (ii) presente una queja por estos hechos de buena fe; o (iii) coopere o sirva de testigo en las investigaciones relacionadas a un caso que se adelante por estos temas.

Para garantizar la no revictimización, la Empresa podrá, a petición de la víctima o de manera oficiosa, efectuar el traslado de área de trabajo, modificar actividades que impliquen interacción con el acosador, o implementar realización de teletrabajo o trabajo en casa cuando exista alguna condición de riesgo en las instalaciones. Cuando alguna de estas acciones sea solicitada por la víctima, la Empresa determinará si de acuerdo con las necesidades propias de la operación y las características de la situación particular, es posible la adopción de la medida solicitada y de no serlo, adoptará otras que salvaguarden el bienestar y los derechos de la víctima.

El propósito de esta política es propender por un ambiente de trabajo sano y respetuoso de las libertades y dignidad de las personas, e informar sobre los recursos que tienen a su alcance en caso de considerarse víctimas de acoso sexual, en el contexto laboral, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

El ejercicio de actitudes retaliatorias o de revictimización contra las víctimas, igualmente se califica como falta grave que constituye una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

GESTIÓN HUMANA Y ADMINISTRATIVO		OPAIN S.A.
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL		
CODIGO: GHU-PO-021	VERSION: 1.0	

XIV. VIGENCIA

Esta política entra en vigor desde su fecha de emisión y estará vigente hasta que se modifique, suspensa o elimine por parte de la Empresa.

14.1. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Creación de la política	Agosto 2025