1. POLÍTICA

La presente Política de Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual representa el compromiso firme de Organización Suma SAS, con la creación y mantenimiento de un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad y la igualdad para todas las personas que integran nuestra organización.

El acoso sexual constituye una forma de violencia que afecta profundamente la integridad, dignidad y bienestar de quienes lo sufren, además de deteriorar el clima laboral y la productividad organizacional. Es una manifestación de relaciones de poder desiguales que históricamente han afectado de manera desproporcionada a mujeres y a personas en situación de vulnerabilidad, aunque puede afectar a cualquier persona independientemente de su género, orientación sexual o posición en Organización Suma.

En Organización Suma reconocemos que la prevención del acoso sexual no solo es una obligación legal, sino también un imperativo ético que refleja nuestros valores fundamentales. Un entorno laboral libre de acoso sexual favorece el desarrollo profesional, promueve la igualdad de oportunidades y contribuye al bienestar integral de todo nuestro equipo humano.

Esta política se fundamenta en principios de respeto a los derechos humanos, equidad de género y no discriminación, estableciendo mecanismos claros y eficaces para la prevención, detección temprana, atención oportuna y sanción adecuada de conductas de acoso sexual. Asimismo, garantiza la protección de las víctimas y el debido proceso para todas las partes involucradas.

La implementación efectiva de esta política requiere el compromiso y participación de todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta cada colaborador, contratista o persona vinculada a nuestro entorno laboral. Solo mediante un esfuerzo colectivo y sostenido lograremos consolidar una cultura organizacional que rechace categóricamente toda forma de violencia y discriminación.

Invitamos a todas las personas que forman parte de Organización Suma a conocer, difundir y aplicar las disposiciones contenidas en esta política, contribuyendo así a la construcción de un ambiente laboral seguro, respetuoso e incluyente donde cada persona pueda desarrollar plenamente su potencial profesional y humano.

2. OBJETO

Establecer medidas para prevenir, identificar, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual en el contexto laboral dentro de Organización Suma, garantizando el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias. Asimismo, busca promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, fortalecer los mecanismos de protección para las personas afectadas, establecer procedimientos claros y eficaces para la atención de denuncias, y fomentar la corresponsabilidad de todos los integrantes de la organización en la construcción de un entorno laboral seguro y digno.

3. ALCANCE

Esta política es aplicable a todas las personas vinculadas a Organización Suma, independientemente del tipo de vinculación laboral o contractual, incluyendo trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Adicionalmente, se aplicará en todos los espacios físicos y virtuales donde se desarrollen actividades relacionadas con Organización Suma, incluyendo las instalaciones propias, espacios de trabajo remoto, eventos corporativos, capacitaciones, viajes de negocios, comunicaciones realizadas a través de medios institucionales y actividades sociales organizadas por Organización Suma. Esta política también contempla las interacciones entre el personal de Organización Suma y terceros como clientes, proveedores y visitantes, cuando dichas interacciones ocurran en el marco de actividades laborales.

4. MARCO NORMATIVO:

a. Constitución Política de 1991
b. Ley 1257 de 2008
c. Decreto 1710 de 2020
d. Ley 2365 de 2024
e. Circular 026 de 2023
f. Circular 055 de 2024
g. Ley 1010 2006

5. PRINCIPIOS

Esta política se rige, además de los principios consagrados en la Constitución Política, por los siguientes principios rectores:

a. Pro-Persona y Pro-Víctima: Criterio que obliga a hacer una interpretación extensiva de las normas cuando se trata de reconocer derechos y restrictiva cuando se trata de establecer límites, garantizando que, ante la existencia de varias interpretaciones posibles de una disposición normativa, se opte por aquella que brinde mayor protección a la víctima.

b. Igualdad: Garantía constitucional que reconoce a todas las personas, sin distinción alguna, el derecho a recibir es idéntico trato y protección jurídica, asegurando el goce efectivo de los mismos derechos, libertades y oportunidades, con la consecuente proscripción de toda forma de discriminación.

c. Dignidad Humana: Valor jurídico supremo que reconoce el carácter intrínseco y preeminente de cada ser humano, constituyéndose como fundamento del ordenamiento jurídico y como derecho fundamental a recibir un trato acorde con la naturaleza humana, lo que consolida las bases del autorrespeto y el respeto recíproco entre los individuos.

d. Debido Proceso: Derecho fundamental de carácter inalienable que garantiza a toda persona el desarrollo de procedimientos justos y equitativos, con observancia plena de las formalidades esenciales establecidas en el ordenamiento jurídico, asegurando el respeto y la efectiva realización de los derechos y libertades que le son inherentes.

e. Justicia Restaurativa: Teoría de justicia que comprende la reparación integral del daño causado y la restauración del tejido social, mediante intervenciones mediadoras centradas en la participación de los involucrados, privilegiando la reconciliación de las partes en conflicto y la reconstrucción de las relaciones afectadas.

f. Celeridad: Principio procesal que impone la obligación de tramitar los procedimientos con la máxima diligencia, economía y eficacia, evitando dilaciones injustificadas y garantizando la pronta y efectiva resolución de las controversias.

g. Confidencialidad: Garantía procesal que impone el deber de preservar la reserva de la información privilegiada obtenida en el marco de las actuaciones, prohibiendo su divulgación sin autorización expresa o justificación legal, salvaguardando así los derechos fundamentales de los intervinientes.

h. Libertad: Derecho fundamental que garantiza el respeto a la autodeterminación personal, la integridad física y psíquica, y la formación e identidad sexual de cada individuo, como expresión máxima de su autonomía.

i. **Equidad de Género:** Principio jurídico que reconoce la igualdad formal y material entre hombres y mujeres ante la ley, estableciendo idénticos derechos y obligaciones, mientras admite la necesidad de implementar medidas afirmativas para superar las desigualdades históricas y estructurales entre géneros.

j. **Prevención:** Deber jurídico que impone la obligación de implementar medidas proactivas destinadas a garantizar entornos laborales seguros y libres de hostigamiento sexual, mediante la identificación y mitigación oportuna de factores de riesgo.

k. **Imparcialidad:** Principio rector que exige una actuación objetiva, desprovista de cualquier tipo de sesgo o interés particular, imponiendo un obrar ético y equidistante por parte de quienes integran el órgano encargado de la atención y resolución de quejas por acoso sexual.

6. ENFOQUES

a. **Enfoque de género:** Criterio o que reconoce las construcciones socioculturales que han generado desigualdades estructurales basadas en el género, imponiendo a las autoridades competentes la obligación de analizar las relaciones de poder asimétricas y adoptar medidas que garanticen la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación de la norma.

b. **Enfoque de derechos humanos:** Premisa que sitúa a la persona como sujeto central del ordenamiento jurídico, reconociendo su dignidad inherente y sus derechos fundamentales inalienables, exigiendo que toda actuación institucional se oriente hacia la protección, respeto y garantía efectiva de los derechos humanos consagrados en instrumentos nacionales e internacionales.

c. **Enfoque interseccional:** Metodología analítica que permite comprender cómo diversas categorías sociales, jurídicas y culturales se entrelazan, generando sistemas de discriminación múltiples y simultáneos que requieren respuestas normativas integrales, reconociendo que las personas pueden experimentar formas agravadas de vulneración cuando convergen diferentes factores de discriminación.

d. **Enfoque diferencial:** Principio de interpretación normativa que impone la obligación de reconocer las condiciones y posiciones específicas de distintos grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, adoptando medidas particulares que respondan a sus necesidades diferenciadas y garanticen el ejercicio efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad material.

e. **Enfoque de curso de vida:** Criterio de aplicación jurídica que exige la comprensión integral de las trayectorias vitales de las personas y el reconocimiento de las necesidades jurídicas específicas en cada etapa de su desarrollo, promoviendo intervenciones adaptadas que garanticen la protección reforzada en momentos de especial vulnerabilidad y la continuidad en la garantía de derechos a lo largo de toda la vida.

7. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

De conformidad con el artículo 2° de la Ley 2365 de 2024, 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.

8. DERECHOS DE LAS PARTES

8.1. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

a) La verdad sobre los hechos ocurridos.

b) Ser tratadas con dignidad durante todo el proceso.

c) La protección de su intimidad y confidencialidad.

d) La libertad de expresión para narrar su experiencia.

e) La atención integral en salud física y psicológica.

f) El acceso efectivo a la justicia.

g) La reparación del daño causado.

h) La no repetición de los hechos victimizantes.

i) La no revictimización durante el proceso.

j) La no violencia institucional.

k) La protección frente a eventuales retaliaciones.

l) La no confrontación con su agresor.

m) La estabilidad laboral.

n) La continuidad de su proyecto laboral y profesional.

8.2. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.

a) El debido proceso en todas las actuaciones.

b) La presunción de inocencia hasta que se demuestre lo contrario.

c) La imparcialidad de las autoridades competentes.

d) Recibir información clara y oportuna sobre el proceso.

e) Conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

f) Presentar descargos y aportar o solicitar pruebas.

g) Ser escuchado en el proceso.

h) Impugnar las decisiones adoptadas.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En desarrollo del propósito de esta política, Organización Suma, ha previsto los siguientes mecanismos:

a) **FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**: Información y capacitación a los trabajadores sobre la Ley 2365 de 2025, especialmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual, sus manifestaciones y consecuencias jurídicas.

b) **SENSIBILIZACIÓN:** Implementación de campañas de prevención y sensibilización dirigidas a todos los actores del entorno laboral.

c) **RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESPECIAL**: Tipificación en las disposiciones internas de los comportamientos asociados al acoso sexual como falta grave, con las consecuencias sancionatorias correspondientes.

d) **MEDIDAS COMPLEMENTARIAS Y DE ACTUALIZACIÓN NORMATIVA**: Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere Organización Suma para desarrollar el objeto de esta política, en consonancia con la evolución normativa y jurisprudencial sobre la materia.

10. ÓRGANO COMPETENTE

El responsable de tramitar las quejas en el contexto del acoso sexual laboral será la comisión especial designada por el Comité de Convivencia Laboral, atendiendo la naturaleza de los asuntos que aborda dentro de su competencia, siempre constituido en número impar, cuyos miembros recibirán capacitación especializada en los términos que indica la ley al respecto.

10.1. FUNCIONES ESPECIALES DEL COMITÉ

La comisión especial del Comité de Convivencia Laboral ejercerá las siguientes funciones en el contexto del acoso sexual:

a) Sesionar cada vez que se presente una queja por acoso sexual, dentro de los términos establecidos en el procedimiento interno.

b) Recibir y tramitar las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pudieren constituir acoso sexual, así como las pruebas que las sustenten.

c) Examinar con carácter confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren configurar conductas o circunstancias de acoso sexual.

d) Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener un clima laboral de convivencia en las situaciones presentadas, preservando el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Proponer las sugerencias que considerare necesarias para la implementación y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la erradicación de situaciones de acoso sexual, especialmente aquellas que presentaren mayor incidencia al interior de la organización.

f) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriormente descritas.

11. PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Cuando un trabajador o cualquier otro actor en el contexto laboral, en los términos que define la Ley 2365 de 2024, se considere sujeto pasivo de conductas constitutivas de acoso sexual, deberá interponer queja formal por escrito físico o digital ante la comisión especial del Comité de Convivencia Laboral, especificando de manera precisa y detallada los hechos que pudieren constituir acoso, la identificación del presunto sujeto activo de la conducta y aportando las pruebas con las que sustenta su denuncia.

En lo posible la queja deberá ser remitida mediante correo electrónico dirigido a la cuenta comite.convivencia@sumasas.com.co y formato TH-FMT-155

En los casos en los que el presunto acosador es el Gerente General de Organización Suma, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento y de encontrar méritos y compulsará copias a la autoridad competente.

11.1. **CONTENIDO DE LA QUEJA:** Como mínimo la queja debe contener la siguiente información.

a) Identificación de la persona afectada.

b) Identificación de la persona señalada como agresora.

c) Descripción de los hechos (tiempo, modo y lugar).

d) Evidencias o testigos, si existen.

e) Datos de contacto para notificaciones.

f) Las pruebas que sustentan los hechos constitutivos de acoso (Opcional - en caso de contar con ellas)

12. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Para efectos de la prevención y resolución de conductas que pudieren configurar acoso sexual, se establece el siguiente procedimiento interno para el Comité de Convivencia Laboral, el cual se regirá por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes: pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad. celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad:

a) **EVALUACIÓN PRELIMINAR**: Recibida la queja, el Comité sesionará si la conducta denunciada es de su competencia. En caso afirmativo, procederá a dar trámite a la queja; en caso contrario, declarará la terminación del procedimiento, exponiendo las razones jurídicas y fácticas de su decisión.
b) **SESIONES CON LAS PARTES**: Con posterioridad a la evaluación preliminar, el Comité recibirá, de manera separada e independiente las versiones del sujeto pasivo y activo sobre los hechos materia de la queja, garantizando en todo momento el debido proceso y el derecho de defensa.
c) **TRASLADO PARA MEDIDAS DISCIPLINARIAS O CONTRACTUALES**: Si como consecuencia de la actuación del Comité, éste considerare que hay comportamientos constitutivos de acoso sexual, remitirá su conclusión a las dependencias competentes de Organización Suma, para que inicien los procedimientos que correspondan según lo establecido en la ley, en el presente reglamento y demás disposiciones sobre el particular. Asimismo, indicará, si hay a lugar a ello, siempre y cuando se cumplan todos los presupuestos jurídicos y fácticos, el establecimiento de las garantías de protección previstas en la Ley 2365 de 2024.
d) **ADOPCIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS O CONTRACTUALES**: De igual manera, y con fundamento en el resultado de la investigación pertinente, Organización Suma adoptará las medidas sancionatorias o contractuales a que hubiere lugar contra el autor del acoso, de conformidad con lo previsto en la normatividad laboral vigente, garantizando el debido proceso.
e) **ACCIONES EXTERNAS**: La comisión especial del Comité de convivencia remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad e informándole su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación para las acciones judiciales pertinentes.

13. ARTICULACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS

Esta política se articulará con:

a) El Reglamento Interno de Trabajo.
b) El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

14. VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir de su aprobación y publicación, y deroga cualquier disposición anterior sobre la materia.

Se firma de manera inicial la versión 1, el 20 de enero de 2025, en la ciudad de Bogotá D.C.

Se actualiza la presente política el 13 de junio de 2025.

JAIRO ENRIQUE ANGARITA FEO

Representante Legal