

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

## 1. INTRODUCCIÓN

En el Banco de Occidente, estamos comprometidos con mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Por lo cual, rechazamos cualquier tipo de acoso o violencia, sexual en cualquiera de sus manifestaciones dentro del contexto laboral. De acuerdo con lo anterior, reiteramos nuestro compromiso con la cero tolerancia respecto de estas conductas, exigiendo a nuestros colaboradores respetar los derechos y la dignidad de las personas, sin distinción.

Mediante la presente Política se establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de presunto acoso y/o violencia sexual en el contexto laboral.

## 2. OBJETIVO

Regular los diferentes mecanismos de prevención, protección y corrección de las presuntas conductas de acoso y/o violencia sexual que se puedan presentar, promoviendo las interacciones respetuosas y consensuadas, entre los colaboradores.

## 3. ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los colaboradores del Banco, sean trabajadores directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral. Así mismo es aplicable a clientes, usuarios y/o visitantes, pues se entenderán que estos últimos hacen parte del contexto laboral.

El Banco mantendrá las denuncias e investigaciones de manera confidencial, y la información será revelada estrictamente en los eventos en que exista la necesidad de conocerla.





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

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del colaborador y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo de conformidad con el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

## **7. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR PRESUNTAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

Cualquier colaborador podrá presentar una queja ante la Dirección de Relaciones Laborales para la DG y Zona Cali, la Gerencia de Talento Humano para la DG y Zona Bogotá y las Direcciones de Talento Humano para las Zonas de Medellín y Barranquilla, a través de comunicación física o correo electrónico; dichas áreas recibirán y adelantarán la investigación correspondiente conforme el procedimiento interno establecido para tal fin y garantizarán la confidencialidad y reserva de la información que ponga en conocimiento la presunta víctima y por su parte, garantizarán el debido proceso al denunciado. Adelantada la investigación correspondiente, se decidirán las medidas y decisiones a adoptar frente al caso en particular.

Para que la denuncia pueda ser atendida objetiva y eficientemente por el equipo de análisis, se deberán enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Interpuesta la queja, se podrá ampliar la información y hacerle seguimiento al trámite de la misma que adelante el área de Relaciones Laborales o Talento Humano correspondiente.

Igualmente se realizarán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso.

Luego de finalizadas las labores valorativas se generarán las conclusiones y serán compartidas con la presunta víctima.

## **8. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO LAS PRESUNTAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL**

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, estará a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República de acuerdo con la Ley 906 de 2004.

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los centros de atención designados para apoyo y orientación.

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá ser presentada de forma paralela ante el Ministerio de Trabajo, el cual se encargará de realizar el respectivo seguimiento, lo anterior, conforme a lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

## **9. INCUMPLIMIENTO**

Todo persona, sin importar la naturaleza de la relación contractual con el Banco de Occidente, se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente política y a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente a los colaboradores directos del Banco de Occidente cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T., norma subrogada por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965 y en concordancia con los artículos 58 y 60 del C.S.T.

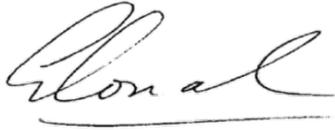
En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes las siguientes conductas:

- a. El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- b. La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra.
- c. El empleo de mecanismos con el objetivo de lograr la impunidad o no denuncia de la presunta conducta de acoso sexual.

La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el colaborador ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un colaborador del Banco realice la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

## 10. VIGENCIA

Esta Política estará vigente a partir del 1° de octubre del 2024. Precizando que las disposiciones contenidas en la ley 2365 del 2024, operan desde su promulgación.



**EDUARDO ALFONSO CORREA CORRALES**

Vicepresidente Talento Humano y Administrativo

- **Colaborador:** Término que hace referencia a trabajador(es) y trabajadora(s) del Banco de Occidente.
- **Mirada Lasciva:** Mirada que tiene una fuerte tendencia al deseo sexual.