1. INTRODUCCIÓN

*La Compañía **SODIMAC COLOMBIA S.A.** (en adelante la Compañía) está comprometida con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, seguro y saludable. Por lo cual, la Compañía rechaza la violencia, discriminación, el acoso laboral y sexual en cualquiera de sus manifestaciones. La Compañía cuenta con principios de cero tolerancias respecto de estas conductas y exige a su personal parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.*

Mediante la presente Política (en adelante la Política), la Compañía establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual. Esta política está regida de manera transversal por la estrategia integral de DE&I de la Compañía y por las políticas de Derechos Humanos, Responsabilidad Social, y los protocolos de género

2. OBJETIVO

Regular mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual en la Compañía.

La Compañía promueve las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas y aceptables y bienvenidas por todas las partes.

3. RESPONSABLES

- ***Gerencia General:*** *Aprobación de la Política.*
- ***Gerencia de Gestión Humana:*** *Revisión y aprobación del contenido de la Política.*
- ***Gerencia de Relaciones Laborales:*** *Revisión de alineación de la Política con la legislación laboral vigente.*
- ***Gerencia de Responsabilidad Social:*** *Revisión de la aplicación transversal de los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida.*
- ***Abogados de Relaciones Laborales:*** *Administrar los procedimientos de la Política.*
- ***Personas lideres centros de trabajo:*** *Son garantes del cumplimiento.*

4. ALCANCE

Esta Política es aplicable y sirve de guía a todas las personas que participen del contexto laboral entendiéndose estas como: personal directo de la Compañía, personal en misión, aprendices, practicantes, contratistas, clientes o cualquier tercero sin importar la clase de relación contractual con la Compañía y sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral.

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

5. MARCO LEGAL

- *Constitución Política de Colombia.*
- *Ley 599 de 2000.*
- *Ley 1010 de 2006.*
- *Ley 1257 de 2008.*
- *Ley 1719 de 2014.*
- *Decreto 1072 de 2015.*
- *Ley 2365 de 2024.*

Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.

6. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL: *El acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia de esta. Lo anterior, advirtiendo que la conducta puede ser ejercida entre personas compañeras de trabajo del mismo rango jerárquico, o de uno inferior o superior.*

COMITÉ DE CONVIVENCIA: *Comité de Convivencia Laboral es el órgano interno, compuesto por representantes del personal trabajador y de la Compañía el cual tiene la función de formular recomendaciones y planes de mejora en las relaciones entre las partes con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad de las quejas recibidas. Este Comité no tiene la facultad para determinar la existencia o no de acoso laboral, toda vez que el mismo está constituido como un Órgano para facilitar la solución de conflictos al interior de la Compañía.*

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: *El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá 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.*

7. ASPECTOS RELEVANTES DEL ACOSO SEXUAL:

a. MODALIDADES:

ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL: *El acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incómoda, humillada y/o intimidada. Los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:*

- ***Acoso sexual físico:*** *Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.*

- ***Acoso sexual verbal:*** *Expresiones verbales (palabras o sonidos) de connotación sexual, comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, comentarios ofensivos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: Proposiciones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, petición de favores sexuales.*

- ***Acoso por razón del género / orientación sexual:*** *Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona "gay", "lesbiana", "travesti", entre otras con sentido peyorativo o denigrante.*

- ***Acoso sexual no verbal:*** *Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo o fotos al cuerpo sin consentimiento, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Por ejemplo: Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se cambia o en áreas destinadas para el aseo personal, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.*

b. PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL:

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):

- *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.*

- *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.*

- *Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.*

- *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.*

- *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 la Compañía, 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 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, en los términos de los artículos 49 y 51 del Reglamento Interno de Trabajo de SODIMAC COLOMBIA y lo previsto en el literal a) del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto. Las conductas de acoso sexual adquieren extrema gravedad y las mismas no pueden ser toleradas, puesto que lo contrario implicaría la normalización de comportamientos y prácticas violentas contra la integridad y dignidad de las personas del mundo del trabajo, que son inaceptables, en la medida que desconocen estándares internacionales que propugnan por la eliminación total de la violencia y el acoso.

8. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Cualquier persona que considere sufrir situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral podrá denunciar estas conductas a través del correo electrónico denuncias-asl@homecenter.co. Se la contactará con el fin de informar sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Cualquier denuncia sobre posibles conductas de acoso sexual laboral recibida por cualquier otro canal deberá ser remitida al correo denuncias-asl@homecenter.co. La persona que administre canales diferentes al establecido para la radicación de quejas por posibles conductas de acoso sexual en el ámbito laboral deberá remitir esta información de manera inmediata y guardar estricta confidencialidad de la información que pudo haber conocido, encontrándose prohibido descargar, almacenar, reenviar, compartir, divulgar o cualquier acto que no garantice la circulación restringida de esta información.

Para que la situación denunciada pueda ser atendida de manera objetiva y eficiente debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Una vez sea radicada la denuncia, el/la abogado/a encargado del área de Relaciones Laborales contactará a la persona denunciante y le expondrá sus derechos, así como le explicará el proceso a seguir, el cual se determinará de acuerdo con la decisión de la persona denunciante, quien podrá escoger el órgano que estudiará su caso (RRLL o Comité de Convivencia Laboral) de acuerdo con el flujograma establecido en la presente Política.

La persona denunciante podrá en cualquier momento ampliar la información de la denuncia y/o hacerle seguimiento al trámite que se adelante. La persona investigadora de la denuncia será quien realice 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 del caso y se tomará una decisión respecto del caso, la cual será compartida con la presunta víctima. En caso de existir posible responsabilidad disciplinaria se reportará al área de gestión humana del centro de trabajo correspondiente para lo pertinente. (ver flujograma)

9. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO 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, se encuentra a cargo de la fiscalía general de la Nación y los Jueces(zas) de la República.

*El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas, a saber: **I)** la etapa de indagación, **II)** la etapa de investigación y **III)** la etapa de juicio.*

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 siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- *Unidades de Reacción Inmediata – URI.*
- *Salas de Atención al Usuario – SAU.*
- *Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.*
- *Centro de Atención Penal Integral – CAPIV.*
- *Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia a nivel nacional.*
- *Línea purpura en la ciudad de Bogotá.*
- *Unidad contra la Discriminación.*
- *Aplicación para teléfono móvil ELLAS.*
- *Número Único de Emergencias.*

Aunado a lo anterior, en los casos en que la presunta persona acosadora sea superior jerárquico de la entidad de quien presenta la queja, esta deberá ser presentada ante el Ministerio de Trabajo, el cual será el encargado de realizar seguimiento a la queja, lo anterior, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

10. INCUMPLIMIENTO

Toda persona, sin importar la naturaleza de la relación contractual con la Compañía, como se indicó en numeral 4 de la presente Política, se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente Política y, en ese sentido, a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente al personal directo de la Compañía 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 de los numerales del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que derogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte la Compañía respecto de la persona trabajadora denunciada, las siguientes conductas:

I. *El abuso de situación de superioridad jerárquica;*

II. *La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;*

III. *Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;*

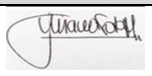
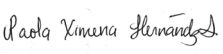
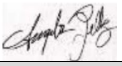
IV. *El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;*

V. *Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.*

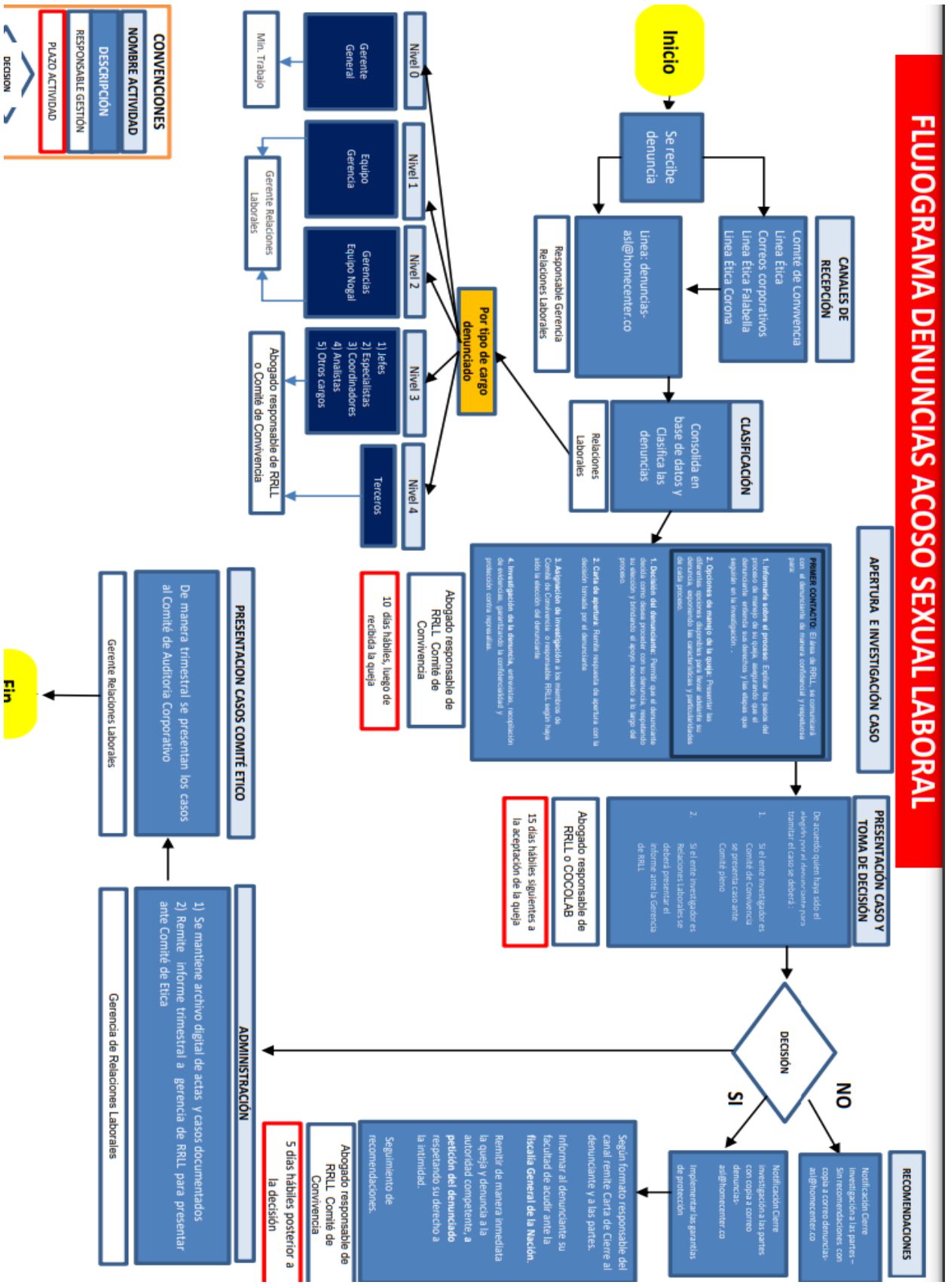
La Compañía se compromete a manejar las denuncias presentadas bajo los principios de confidencialidad y no represalia. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra de la persona denunciante ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que una persona trabajadora de la Compañía 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.

11. VIGENCIA

Esta Política estará vigente a partir de la fecha de publicación de la misma, dejando sin alcance Políticas

Elaborado Por:	*Cargo*	*Fecha*	*Versión*	*Firma*
Juliana Soto	*Gte. Relaciones Laborales*		*1.0*	
Paola Hernandez	*Gte. Responsabilidad Social*		*1.0*	
Angela Tellez	*Abogado Relaciones Laborales*		*1.0*	
Aprobado Por:	*Cargo*	*Fecha*	*Versión*	*Firma*
K. Grijalba	*Gte. de Personas y responsabilidad Social*		*1.0*	Karym Grijalba (2 dic.. 2024 11:02 EST)
M. Pardo	*Gte. General*		*1.0*	Miguel Pardo (3 dic.. 2024 12:15 EST)

HOMECENTER SODIMAC Corona	***POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL***	Fecha Primera Edición: 06/09/2024	
		Fecha Ultima Modificación	Versión



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN VIOLENCIA ACOSO LABORAL Y SEXUA.._ (003)

Informe de auditoría final 2024-12-03

Fecha de creación:	2024-11-29
Por:	Beatriz Esther Alvarez Quintero (balvarez@homecenter.co)
Estado:	Firmado
ID de transacción:	CBJCHBCAABAA5EPYtDx61A-mswD0erLHEGd3UUm5zNkX

Historial de “POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓ N VIOLENCIA ACOSO LABORAL Y SEXUA.._ (003)”

Beatriz Esther Alvarez Quintero (balvarez@homecenter.co) ha creado el documento.
2024-11-29 - 16:56:54 GMT- Dirección IP: 190.144.166.71.

El documento se ha enviado por correo electrónico a kgrijalba@homecenter.co para su firma.
2024-11-29 - 16:58:13 GMT

kgrijalba@homecenter.co ha visualizado el correo electrónico.
2024-12-02 - 16:01:43 GMT- Dirección IP: 104.47.56.126.

El firmante kgrijalba@homecenter.co firmó con el nombre de Karym Grijalba
2024-12-02 - 16:02:06 GMT- Dirección IP: 161.69.60.20.

Karym Grijalba (kgrijalba@homecenter.co) ha aceptado explícitamente las condiciones de uso y quiere hacer negocios electrónicamente con SODIMAC COLOMBIA S.A..
2024-12-02 - 16:02:08 GMT- Dirección IP: 161.69.60.20.

Karym Grijalba (kgrijalba@homecenter.co) ha firmado electrónicamente el documento.
Fecha de firma: 2024-12-02 - 16:02:08 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 161.69.60.20.

El documento se ha enviado por correo electrónico a mpardo@homecenter.co para su firma.
2024-12-02 - 16:02:13 GMT

mpardo@homecenter.co ha visualizado el correo electrónico.
2024-12-02 - 17:21:32 GMT- Dirección IP: 172.226.172.9.

El firmante mpardo@homecenter.co firmó con el nombre de Miguel Pardo
2024-12-03 - 17:15:39 GMT- Dirección IP: 190.144.166.71.

HOMECENTER
Powered by Adobe Acrobat Sign

Miguel Pardo (mpardo@homecenter.co) ha aceptado explícitamente las condiciones de uso y quiere hacer negocios electrónicamente con SODIMAC COLOMBIA S.A..

2024-12-03 - 17:15:41 GMT- Dirección IP: 190.144.166.71.

Miguel Pardo (mpardo@homecenter.co) ha firmado electrónicamente el documento.

Fecha de firma: 2024-12-03 - 17:15:41 GMT. Origen de hora: servidor.- Dirección IP: 190.144.166.71.

Documento completado.

2024-12-03 - 17:15:41 GMT

HOMECENTER

Powered by
Adobe
Acrobat Sign