

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 1 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

Control de Cambios		
Fecha	Versión	Cambio Realizado
15/03/2019	1	Creación
05/07/2024	2	Se Adapta Ley 2365 de 2024
16/09/2024	3	Se incluye Circular 055 de 2024
07/07/2025	4	Se adapta Decreto 405 de 2025 y se Cambia Estructura a Capítulos según asesoría legal.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 2 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

CAPÍTULO I INFORMACIÓN EMPRESARIAL:

ARTICULO 1. La presente política es establecida por la empresa **ROMAQUIN SAS.**, con domicilio principal en la Calle 8A No. 36A-64 Bodega 6, en la ciudad de Zipaquirá - Cundinamarca, identificada con NIT. 830.063.291-8. y con matrícula mercantil No. 00973256 del 12 de octubre de 1999, que tiene como objeto social principal 1. Consultoría, construcción, montaje e interventoría, calculo y diseño de todo tipo de obras. Prestación de servicios mantenimiento, administración, operación de instalaciones industriales o comerciales. Diseño, construcción y comercialización de sistema de ingeniería civil, mecánica, eléctrica, hidráulica, industrial y de sistemas. 2. La explotación de la industria del aseo en todas las manifestaciones; prestación de servicio en la limpieza de tanques interna y externamente, limpieza de tanques de agua potable, limpieza de lámparas eléctricas sin importar la altura, limpieza de fachadas y vidrios, limpieza de cerchas, cubiertas servicio de pintura; la prestación de servicio outsourcing, limpieza de muros, limpieza de caja de inspección etc. 3. La compra, venta y/o comercialización nacional e internacional de excedentes comerciales, industriales, empresariales, maquinarias y demás activos que hayan cumplido un ciclo de vida útil, prestación de servicios y asesorías para la clasificación y/o transformación de los excedentes industriales y comerciales; adquirir por cualquier medio legal, construir, explotar, desarrollar en todas sus formas fábricas y plantas industriales, de procesamiento y transformación de sus productos 4. La sociedad podrá importar y exportar materias primas, maquinaria y equipos para cumplir con su objeto social, podrá constituir sociedades a nivel nacional e internacional, participar en empresas ya constituidas, celebrar y ejecutar todos los actos, contratos y operaciones comerciales que sean necesarios para el desarrollo de su objeto social. Usar patentes con el debido permiso de sus propietarios, y en general, toda actividad lícita de comercio e industrial, así como consultoras, asesorías y que tengan conexión con el fin que persigue. 5. Producción, comercialización, distribución, ventas, importación y representación de productos químicos y petroquímicos. Desarrollar y patentar procesos manufacturados químicos e industriales. En desarrollo de su objeto podrá: A) Celebrar contratos de sociedad o tomar interés o participación en sociedades o empresas nacionales o extranjeras que tengan un objeto similar, complementario o auxiliar al suyo. B) Adquirir, enajenar, dar o tomar en arriendo en opción, gravar en cualquier forma y pignorar bienes muebles o inmuebles. C) Tomar o dar dinero mutuo con o sin garantía de los bienes sociales y efectuar toda clase de operaciones con entidades bancarias o de crédito. D) Girar, endosar, descontar, protestar, ceder, aceptar, cobrar, avalar, cancelar, dar y recibir letras de cambio, pagares, cheques y cualesquiera otros efectos de comercio o civiles y celebrar el contrato comercial de cambio en todas sus formas, y en general todos los actos y operaciones civiles o de comercio accesorios o complementarios que sean necesarios o convenientes para el logro de los fines que la sociedad persigue y que en alguna forma estén relacionados con el objeto social, tal como queda expresado en el presente ARTÍCULO.

CAPÍTULO II DEFINICIONES:

ARTICULO 2. Para efectos de esta política, se adoptan las siguientes definiciones:

- a) **Acoso grupal o mobbing:** Se configura cuando dos o más personas, de manera coordinada o tolerada, ejercen conductas de acoso sobre un trabajador, generando un entorno hostil, excluyente o intimidante. Esta modalidad será considerada agravada y dará lugar a medidas disciplinarias proporcionales.
- b) **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia. (Ley 1010 de 2006).
- c) **Acoso sexual laboral:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, física o no verbal, que afecte la dignidad de una persona en el trabajo, creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Ley 2365 de 2024).
- d) **Ambiente laboral sano:** Condición en la que se garantiza el respeto, la dignidad, la equidad, la inclusión y la seguridad física, emocional y psicológica de todos los trabajadores.
- e) **Canales de denuncia:** Mecanismos formales, confidenciales y accesibles dispuestos por la empresa para que los trabajadores puedan reportar situaciones de acoso, discriminación o violencia laboral.
- f) **Comité de Convivencia Laboral (CCL):** Instancia obligatoria en las organizaciones, encargada de prevenir el acoso laboral, promover relaciones laborales armónicas y tramitar quejas relacionadas con conflictos interpersonales en el trabajo. (Resoluciones 652 y 1356 de 2012).
- g) **Conducta constitutiva de acoso:** Acción u omisión que, de manera reiterada, encuadra en alguna de las modalidades de acoso laboral establecidas por la ley.
- h) **Conducta no constitutiva de acoso:** Actuaciones legítimas del empleador o superiores jerárquicos en ejercicio de sus funciones, siempre que no vulneren la dignidad ni los derechos del trabajador.
- i) **Confidencialidad:** Principio que garantiza que la información relacionada con quejas, investigaciones o procesos disciplinarios será manejada con reserva, protegiendo la identidad de las partes involucradas.
- j) **Debida diligencia:** Obligación de la empresa de actuar con prontitud, imparcialidad y responsabilidad frente a cualquier denuncia o indicio de acoso.
- k) **Desprotección laboral:** Negación o restricción de los medios necesarios para el cumplimiento de las funciones, o la omisión de medidas de protección frente a riesgos laborales o situaciones de acoso.

- l) **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de género, raza, orientación sexual, discapacidad, religión, edad u otras condiciones personales, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales.
- m) **Discriminación laboral:** Trato diferenciado e injustificado que afecte negativamente al trabajador por razones personales o sociales, sin justificación objetiva ni proporcional.
- n) **Enfoque interseccional:** Reconocimiento de que las personas pueden enfrentar múltiples formas de discriminación simultáneamente (por ejemplo, por género, raza y discapacidad), lo cual debe ser considerado en la prevención y atención del acoso.
- o) **Entorpecimiento laboral:** Acciones que dificultan el cumplimiento de las funciones del trabajador, como la obstrucción del acceso a herramientas, información o recursos necesarios para su labor.
- p) **Hostigamiento:** Forma de acoso que implica presión constante, directa o indirecta, que afecta la tranquilidad o dignidad del trabajador.
- q) **Inequidad laboral:** Asignación injusta de funciones, cargas o beneficios, sin justificación objetiva, que afecte el equilibrio y la equidad en el entorno laboral.
- r) **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia física o moral, verbal o no verbal, que afecte la integridad, dignidad o autoestima del trabajador.
- s) **Medidas de protección:** Acciones adoptadas por la empresa para salvaguardar la integridad física, emocional y laboral de las víctimas o denunciantes de acoso.
- t) **Modalidades de acoso laboral:** Formas específicas en que se manifiesta el acoso laboral, tales como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. (Ley 1010 de 2006).
- u) **Neutralidad:** Compromiso institucional de actuar sin sesgos ni favoritismos en la atención de quejas o conflictos laborales.
- v) **Persecución laboral:** Conducta reiterada o arbitraria que busca inducir la renuncia del trabajador mediante descalificación, sobrecarga de trabajo, cambios injustificados de horario u otras formas de presión.
- w) **Prevención:** Conjunto de acciones orientadas a evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral o sexual, mediante sensibilización, formación, vigilancia y mejora continua.
- x) **Reparación:** Medidas adoptadas para restituir los derechos vulnerados de una víctima de acoso, incluyendo acciones correctivas, disculpas, reubicación o acompañamiento psicosocial.
- y) **Revictimización:** Repetición o profundización del daño sufrido por la víctima, como

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 5 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

consecuencia de la inadecuada atención, exposición innecesaria, falta de confidencialidad o trato irrespetuoso durante el proceso de denuncia o atención.

- z) **Riesgo psicosocial:** Condición del entorno laboral que puede afectar la salud mental, emocional o social del trabajador, incluyendo el acoso, la sobrecarga laboral, el liderazgo autoritario, entre otros. (Resolución 2646 de 2008).
- aa) **Ruta de atención:** Conjunto de procedimientos internos y externos que garantizan la recepción, análisis, atención, protección y seguimiento de los casos de acoso laboral o sexual, con enfoque de confidencialidad, respeto y protección de derechos.
- bb) **Trabajo remoto / en casa / teletrabajo:** Modalidades laborales que permiten el desarrollo de funciones fuera del lugar habitual de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, bajo condiciones previamente definidas por la empresa.
- cc) **Víctima:** Persona que ha sido objeto de acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral.
- dd) **Violencia basada en género:** Cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico o económico a una persona por razón de su género, identidad u orientación sexual, y que se manifiesta en relaciones de poder desiguales.

CAPÍTULO III NORMATIVA:

ARTICULO 3. Esta Política hace parte del régimen laboral y de los contratos individuales de trabajo ya sean escritos o verbales, celebrados o que se llegaren a celebrar con todos los trabajadores, la cual se implementa en virtud de la obligatoriedad determinada en la Leyes y normas: **Código Sustantivo del Trabajo (CST), Ley 599 De 2000, Ley 1010 de 2006, Decreto Nacional 231 de 2006, Ley 1257 de 2008, Resolución Número 2646 De 2008, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 3094 de 2023, Circular 026 de 2023, Ley 2365 de 2024, Circular 055 de 2024, Decreto 405 de 2025, ISO 26000:2010, ISO 45001:2018, Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC® (OAUPE009 – REV. 20 – 01.01.22).**

CAPÍTULO IV OBJETO:

ARTICULO 4. El objeto de la presente política es establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, seguimiento y sanción del acoso laboral y sexual, así como de cualquier forma de violencia, discriminación o trato indigno en el entorno de trabajo, garantizando el respeto por la dignidad humana, la equidad, la inclusión y la salud mental de todas las personas que integran **ROMAQUIN S.A.S.**

Esta política promueve la armonización de la vida laboral con el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, en cumplimiento de la legislación colombiana, los estándares

internacionales de gestión, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y los requisitos del Registro Uniforme de Contratistas (RUC®).

PARÁGRAFO: Asimismo, busca fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad, la tolerancia y la sana convivencia, mediante mecanismos preventivos, pedagógicos y correctivos que aseguren condiciones laborales dignas, justas y libres de cualquier forma de acoso.

CAPÍTULO V

ALCANCE Y APLICABILIDAD:

ARTÍCULO 5. La presente política aplica a todas las personas vinculadas directa o indirectamente con ROMAQUIN S.A.S., sin distinción de tipo de contrato, jerarquía, género, orientación sexual, identidad étnica, condición física, ideología, edad o cualquier otra condición personal o social.

Esta política es de **obligatorio cumplimiento** para:

- a) Trabajadores vinculados mediante contrato laboral, independientemente de su modalidad (término fijo, indefinido, obra o labor).
- b) Aprendices, practicantes, pasantes y personal en formación.
- c) Contratistas, subcontratistas y sus trabajadores, conforme a los lineamientos del **Registro Uniforme de Contratistas (RUC®)**.
- d) Proveedores, visitantes, clientes y demás personas que interactúen en las instalaciones físicas o virtuales de la empresa.
- e) Personal que labore bajo modalidades no presenciales como **trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo**, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 6. Aplicabilidad territorial y temporal.

La política será aplicable en:

- I. Todas las sedes, instalaciones, obras, proyectos y frentes de trabajo donde **ROMAQUIN S.A.S.** tenga presencia física o virtual.
- II. Todos los espacios laborales, incluyendo áreas comunes, zonas de descanso, transporte suministrado por la empresa, eventos institucionales, capacitaciones, reuniones virtuales y plataformas digitales corporativas.
- III. Cualquier momento de la jornada laboral, incluyendo pausas activas, descansos, actividades extralaborales organizadas por la empresa, y durante los días de descanso legalmente obligatorios cuando haya interacción laboral directa o indirecta.
- IV. Las modalidades de **trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto**, conforme a la legislación vigente, en tanto exista una relación laboral o contractual con la empresa y se mantenga una interacción laboral, sin importar el lugar físico desde donde se preste el servicio.

ARTÍCULO 7. Enfoques transversales.

La aplicación de esta política se realizará bajo los siguientes enfoques:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 7 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- **Enfoque de derechos humanos:** Reconociendo la dignidad humana como principio rector de toda relación laboral.
- **Enfoque de género y diferencial:** Considerando las condiciones particulares de poblaciones vulnerables, conforme a la **Circular 055 de 2024**.
- **Enfoque preventivo:** Priorizando la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial y la intervención oportuna.
- **Enfoque de mejora continua:** Integrando esta política al ciclo PHVA del SG-SST y a los sistemas integrados de gestión de la empresa.

CAPÍTULO VI GARANTÍA DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 8. Compromiso institucional. ROMAQUIN S.A.S. garantiza la aplicación efectiva de esta política mediante su integración en todos los niveles de la organización, como parte del Sistema Integrado de Gestión (SIG), en cumplimiento del **Decreto 1072 de 2015**, la **Ley 1010 de 2006**, la **Ley 2365 de 2024**, y la norma **ISO 45001:2018**.

La alta dirección se compromete a liderar, respaldar y asignar los recursos necesarios para la implementación, seguimiento y mejora continua de esta política, asegurando su articulación con el Sistema Integral de Gestión.

ARTÍCULO 9. Armonización de la vida laboral y personal. La empresa promoverá condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores, como estrategia preventiva frente a los riesgos psicosociales y las conductas de acoso. Para ello, se implementarán medidas como:

- a) Flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, cuando sea posible.
- b) Promoción de pausas activas, espacios de bienestar y actividades de integración.
- c) Respeto por los tiempos de descanso, desconexión digital y vida privada.
- d) Inclusión de criterios de corresponsabilidad, enfoque de género y enfoque diferencial en las decisiones organizacionales.

ARTÍCULO 10. Evaluación de factores psicosociales. La empresa aplicará periódicamente la **Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial** del Ministerio del Trabajo (Resolución 2646 de 2008), con el fin de identificar condiciones que puedan propiciar el acoso laboral o afectar la salud mental de los trabajadores.

Los resultados serán analizados por el Comité de Convivencia Laboral y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y darán lugar a planes de acción específicos, con seguimiento y evaluación de su efectividad.

ARTÍCULO 11. Inclusión en los sistemas de gestión. Esta política será parte integral del SG-SST y de los sistemas de gestión de calidad, ambiental y responsabilidad social de la empresa, conforme a las normas **ISO 9001**, **ISO 14001**, **ISO 45001** e **ISO 26000**, y a los requisitos del **Registro Uniforme de Contratistas (RUC®)**.

ARTÍCULO 12. Indicadores de seguimiento. Con el fin de evaluar la implementación, eficacia y mejora continua de la presente política, **ROMAQUIN S.A.S.** establecerá y mantendrá un conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos, alineados con los estándares mínimos del SG-SST (Resolución 0312 de 2019), los requisitos del RUC® y el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar).

Los indicadores mínimos incluirán, entre otros:

1. **Número de quejas o reportes recibidos** por presunto acoso laboral o sexual laboral, desagregados por tipo de conducta, género, modalidad de trabajo y área organizacional.
2. **Número de casos atendidos y cerrados** por el Comité de Convivencia Laboral o por instancias formales de investigación interna.
3. **Tiempo promedio de respuesta** a las quejas o reportes presentados.
4. **Número de actividades de sensibilización y capacitación** realizadas sobre prevención del acoso, convivencia laboral, salud mental y riesgos psicosociales.
5. **Porcentaje de trabajadores capacitados** en temas relacionados con esta política.
6. **Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial**, incluyendo niveles de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés.
7. **Número de acciones preventivas y correctivas implementadas** como resultado de evaluaciones internas o reportes.
8. **Cumplimiento de los estándares del RUC®** relacionados con la gestión psicosocial y la prevención del acoso.

Parágrafo. Los indicadores serán revisados trimestralmente por el Comité de Convivencia Laboral y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y reportados a la alta dirección como parte del proceso de revisión por la dirección. Los resultados serán utilizados para ajustar planes de acción, fortalecer la cultura organizacional y garantizar la mejora continua del entorno laboral.

CAPÍTULO VII

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA EN EL MARCO DE LA JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 13. Aplicación durante la jornada laboral. La presente política será aplicable durante toda la jornada laboral de los trabajadores de **ROMAQUIN S.A.S.**, sin importar su modalidad de contratación, tipo de actividad o nivel jerárquico. Esto incluye:

- i. El tiempo efectivo de trabajo, desde el inicio hasta la finalización de la jornada.
- ii. Las pausas activas, descansos intermedios y tiempos de alimentación.
- iii. Las actividades de formación, inducción, capacitación o entrenamiento organizadas por la empresa.
- iv. Las reuniones presenciales o virtuales, comités, inspecciones, recorridos o cualquier otra actividad laboral formal.
- v. Las interacciones laborales que se desarrollen a través de medios tecnológicos, como correos electrónicos, plataformas de mensajería, videollamadas, sistemas de gestión o redes corporativas.

ARTÍCULO 14. Prevención y mitigación de conductas en jornada laboral. Durante la jornada laboral, la empresa implementará mecanismos preventivos y de

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 9 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

mitigación de conductas que puedan constituir acoso laboral o sexual, tales como:

- Sensibilización permanente sobre el respeto, la comunicación asertiva y la convivencia laboral.
- Supervisión activa del clima laboral por parte de líderes, jefaturas y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Canales de comunicación confidenciales y accesibles para reportar situaciones de acoso.
- Intervenciones tempranas ante señales de conflicto o deterioro del ambiente laboral.
- Aplicación de medidas correctivas proporcionales y oportunas, conforme al reglamento interno de trabajo y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 15. Responsabilidad compartida. Todos los trabajadores, contratistas y colaboradores, tienen la responsabilidad de:

- Contribuir a un ambiente laboral sano y respetuoso.
- Abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso.
- Reportar de buena fe cualquier situación que afecte la convivencia laboral.
- Participar activamente en las actividades de formación y prevención promovidas por la empresa.

ARTÍCULO 16. Rol de líderes y supervisores. Los líderes, jefes de área y supervisores tendrán un rol activo en la prevención del acoso laboral, debiendo:

- Promover el respeto y la equidad en sus equipos de trabajo.
- Identificar oportunamente señales de conflicto o maltrato.
- Actuar con imparcialidad y diligencia ante cualquier reporte o queja.
- Garantizar que las cargas laborales, horarios y condiciones de trabajo no generen riesgos psicosociales.

ARTÍCULO 17. Uso responsable de medios digitales. Durante la jornada laboral, el uso de medios digitales institucionales (correo electrónico, chats, plataformas virtuales, etc.) deberá realizarse con respeto, profesionalismo y conforme a los principios de esta política. Se prohíbe expresamente el uso de dichos medios para:

- Difundir mensajes ofensivos, discriminatorios o intimidatorios.
- Realizar insinuaciones sexuales o comentarios inapropiados.
- Burlarse, excluir o ridiculizar a compañeros de trabajo.

CAPÍTULO VIII APLICABILIDAD DE LA POLÍTICA FRENTE A LOS DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. Aplicación en días de descanso. La presente política será plenamente aplicable durante los días de descanso legalmente obligatorios, incluyendo domingos, festivos, vacaciones, licencias, incapacidades, permisos remunerados o no remunerados, y cualquier otro período en el que el trabajador no esté prestando servicios de manera activa, siempre que exista una relación laboral vigente y se presenten interacciones

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 10 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

laborales directas o indirectas.

ARTÍCULO 19. Conductas en contextos extralaborales. Se considerarán dentro del ámbito de aplicación de esta política aquellas conductas que, aunque ocurran fuera del horario laboral o en días de descanso, tengan relación directa con el entorno de trabajo o afecten la dignidad, integridad o bienestar de un trabajador. Esto incluye, pero no se limita a:

- a) Comunicaciones laborales realizadas a través de medios digitales (mensajes, correos, llamadas, plataformas virtuales) que contengan lenguaje ofensivo, intimidatorio, discriminatorio o con connotaciones sexuales no consentidas.
- b) Comentarios, insinuaciones o actos de acoso realizados por superiores, compañeros o terceros vinculados a la empresa, incluso en espacios sociales o virtuales.
- c) Publicaciones en redes sociales, grupos de mensajería o plataformas digitales donde se afecte la imagen, honra o dignidad de un trabajador.
- d) Situaciones de acoso ocurridas en eventos extralaborales organizados, promovidos o autorizados por la empresa, como convivencias, celebraciones, integraciones o capacitaciones fuera del horario habitual.

ARTÍCULO 20. Protección del derecho a la desconexión. En cumplimiento de la **Ley 2191 de 2022**, la empresa garantizará el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral durante los días de descanso, evitando cualquier tipo de presión, exigencia o requerimiento fuera del horario laboral, salvo en los casos legalmente exceptuados por razones de fuerza mayor, continuidad del servicio o naturaleza del cargo.

ARTÍCULO 21. Medidas de prevención y control. Para garantizar la aplicación efectiva de esta política en días de descanso, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- i. Sensibilización sobre el respeto a los espacios personales y familiares de los trabajadores.
- ii. Inclusión de cláusulas de respeto y uso adecuado de medios digitales en los contratos laborales y manuales de convivencia.
- iii. Monitoreo de canales institucionales para detectar posibles abusos o conductas inapropiadas fuera del horario laboral.
- iv. Atención prioritaria a las quejas relacionadas con acoso ocurrido en contextos extralaborales, con enfoque de protección a la víctima.

CAPÍTULO IX RECLAMOS

ARTÍCULO 22. Canales de recepción de reclamos. ROMAQUIN S.A.S. dispondrá de canales formales, confidenciales y accesibles para que cualquier trabajador, contratista, aprendiz o colaborador pueda presentar reclamos, quejas o reportes relacionados con presuntas conductas de **acoso laboral o acoso sexual laboral**. Estos canales incluirán:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 11 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

a) Correo electrónico institucional exclusivo para temas de <u>convivencia laboral</u> .	CCL@romaquin.com
b) Formato digital de reporte confidencial para denuncias de <u>acoso laboral</u> .	https://forms.office.com/r/S87vGaM5zv 
c) Entrevista directa con n miembro del Comité de Convivencia Laboral.	• Viviana Arevalo • Edinson Rodriguez • Yeison Ramírez • Wagner Ospino
d) Correo electrónico institucional para denuncias de <u>acoso laboral sexual</u>	gestionhumana@romaquin.com
e) Formato digital de reporte confidencial para denuncias de <u>acoso laboral sexual</u> .	https://forms.office.com/r/MaMGfHZTMa 
f) Entrevista directa con el responsable designado.	Gesto(a) de Recursos Humanos

ARTÍCULO 23. Personas responsables de la recepción y trámite. Los reclamos podrán ser presentados ante:

1. **El Comité de Convivencia Laboral**, conforme a la Resolución 652 de 2012.
2. **El área de Talento Humano**, como instancia de apoyo técnico y administrativo.
3. **El área de Seguridad y Salud en el Trabajo**, cuando se identifiquen riesgos psicosociales asociados.
4. **El superior jerárquico inmediato**, siempre que no esté involucrado en la conducta reportada.
5. **El canal de atención designado por la empresa**, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025.

ARTÍCULO 24. Procedimiento interno para la atención de reclamos. Una vez recibido el reclamo, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) **Recepción y radicación** del reclamo, garantizando confidencialidad y protección de la identidad del denunciante.
- b) **Evaluación preliminar** por parte del Comité de Convivencia Laboral o la instancia designada, para determinar si la conducta reportada se enmarca en las definiciones de acoso laboral o sexual.
- c) **Convocatoria a reunión de conciliación** (si aplica), conforme a la Ley 1010 de 2006, con enfoque restaurativo y voluntario.
- d) **Activación de la ruta especial de atención** conforme a la Ley 2365 de 2024, que incluye:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 12 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- i. Acompañamiento psicosocial y jurídico.
 - ii. Medidas de protección inmediatas (reubicación, separación del presunto agresor, ajustes en la jornada).
 - iii. Evaluación del riesgo y seguimiento.
 - iv. Remisión a autoridades competentes (Fiscalía, Inspección del Trabajo) si se configura conducta penal o disciplinaria.
- e) **Remisión a instancias disciplinarias o legales** si se identifican conductas graves, reiterativas o constitutivas de delito, conforme al Código Penal (Art. 210-A y 134B).
- f) **Seguimiento y cierre del caso**, con registro documental, medidas de protección y acciones correctivas si corresponde.

ARTÍCULO 25. Garantías para el denunciante. La empresa garantizará que toda persona que interponga un reclamo:

- i. No será objeto de represalias, discriminación o sanciones por ejercer su derecho a denunciar.
- ii. Tendrá derecho a la confidencialidad, protección de su identidad y acompañamiento psicosocial si lo requiere.
- iii. Será informada sobre el estado del trámite y las decisiones adoptadas, en tiempos razonables.
- iv. Podrá solicitar medidas de protección inmediatas, como reubicación temporal, ajustes en la jornada o separación de espacios.
- v. En casos de acoso sexual laboral, podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación, la Inspección del Trabajo o la Procuraduría, sin necesidad de agotar el procedimiento interno.

ARTÍCULO 26. Registro y trazabilidad. Todos los reclamos serán registrados en un sistema de trazabilidad que permita:

- Documentar el caso de forma segura y confidencial.
- Garantizar el cumplimiento de los tiempos de respuesta.
- Facilitar auditorías internas y externas (RUC®, SG-SST, entes de control).
- Alimentar los indicadores de gestión y mejora continua.

ARTÍCULO 27. Obligaciones institucionales específicas en casos de acoso sexual laboral. ROMAQUIN S.A.S. se compromete a garantizar la implementación efectiva de la ruta de atención para casos de acoso sexual laboral, conforme a la **Ley 2365 de 2024**, el **Decreto 405 de 2025**, y demás normativa vigente, mediante las siguientes acciones:

- a) **Diseñar, implementar y mantener actualizada** una ruta interna de atención, protección y seguimiento para casos de acoso sexual laboral, integrada al SG-SST y al sistema de gestión documental de la empresa.
- b) **Capacitar de forma periódica** a todo el personal, incluyendo directivos, líderes, supervisores y miembros del Comité de Convivencia Laboral, sobre:
 - i. Identificación de conductas de acoso sexual.
 - ii. Procedimientos de atención y protección.
 - iii. Enfoque de género y enfoque diferencial.
- c) **Asignar recursos humanos, técnicos y financieros** para garantizar la operatividad del protocolo, incluyendo acceso a asesoría jurídica, acompañamiento

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 13 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- psicosocial y medidas de protección inmediatas.
- d) **Establecer mecanismos de coordinación** con las autoridades competentes (Fiscalía, Inspección del Trabajo, ARL) para la remisión oportuna de casos que lo requieran.
 - e) **Garantizar la trazabilidad y confidencialidad** de los casos, mediante registros seguros, controlados y con acceso restringido.
 - f) **Monitorear y evaluar periódicamente** la efectividad del protocolo, a través de indicadores de gestión, encuestas de percepción y revisión de casos cerrados.
 - g) **Incluir cláusulas contractuales** en contratos laborales, de prestación de servicios y de terceros, que obliguen al respeto de esta política y del protocolo de atención.
 - h) **Adoptar medidas disciplinarias y correctivas** frente a conductas comprobadas, conforme al reglamento interno de trabajo y la legislación vigente.

CAPÍTULO X GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 28. Uso responsable de los medios tecnológicos. Todos los trabajadores, contratistas, aprendices y colaboradores de **ROMAQUIN S.A.S.** deberán hacer uso responsable, ético y respetuoso de los medios tecnológicos institucionales, incluyendo, pero sin limitarse a:

- Correos electrónicos corporativos.
- Plataformas de mensajería interna.
- Equipos de cómputo, celulares y dispositivos móviles asignados.
- Sistemas de videoconferencia y reuniones virtuales.
- Redes sociales institucionales o asociadas a la empresa.
- Cámaras de videovigilancia y sistemas de monitoreo.
- Plataformas de gestión documental, software de productividad y herramientas de inteligencia artificial.

El uso de estos medios deberá estar alineado con los principios de **respeto, confidencialidad, legalidad, proporcionalidad y no discriminación**, y no podrá ser utilizado para ejercer ningún tipo de acoso, intimidación, hostigamiento, vigilancia indebida o difusión de contenido ofensivo.

ARTÍCULO 29. Protección de la información y privacidad. La empresa garantizará que el uso de tecnologías de vigilancia, monitoreo o control (como cámaras de seguridad, grabaciones de llamadas, seguimiento digital o biometría) se realice exclusivamente con fines legítimos, proporcionales y conforme a:

- La **Ley 1581 de 2012** y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013.
- La **Ley 1273 de 2009**, que protege la integridad de los datos y sistemas informáticos.
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el derecho a la intimidad y el habeas data.

Se prohíbe expresamente:

- Grabar, difundir o almacenar imágenes, audios o mensajes con contenido ofensivo,

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 14 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

sexual, discriminatorio o intimidatorio.

- Acceder sin autorización a cuentas, archivos o comunicaciones privadas de otros trabajadores.
- Manipular o alterar registros digitales con el fin de acosar, vigilar o perjudicar a otra persona.
- Usar herramientas de inteligencia artificial o algoritmos automatizados para monitorear o perfilar trabajadores sin consentimiento informado y sin evaluación de impacto.

ARTÍCULO 30. Videovigilancia y monitoreo. Los sistemas de videovigilancia instalados en las instalaciones de **ROMAQUIN S.A.S.** tienen como finalidad exclusiva la seguridad física de las personas, la protección de los bienes y el cumplimiento de las normas internas. Su uso estará regulado por:

- Políticas internas de privacidad y tratamiento de datos personales.
- Señalización visible en las zonas monitoreadas.
- Acceso restringido y controlado a las grabaciones.
- Prohibición de utilizar las imágenes para fines distintos a los autorizados.
- Registro en la base de datos de tratamiento de información personal, conforme al Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD).

ARTÍCULO 31. Responsabilidades institucionales. La empresa se compromete a:

- a) Establecer políticas claras y actualizadas sobre el uso de medios tecnológicos, incluyendo cláusulas contractuales específicas.
- b) Capacitar al personal sobre el uso adecuado de herramientas digitales, la prevención del acoso virtual y la protección de datos personales.
- c) Implementar controles de acceso, trazabilidad, cifrado y auditoría sobre los sistemas tecnológicos.
- d) Garantizar que cualquier denuncia relacionada con acoso a través de medios digitales sea atendida con la misma rigurosidad que las conductas presenciales.
- e) Realizar evaluaciones periódicas de impacto en derechos digitales, especialmente cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

CAPÍTULO XI MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 32. Clasificación de las modalidades de acoso laboral. De conformidad con la Ley 1010 de 2006, se reconocen como modalidades de acoso laboral aquellas conductas persistentes y demostrables que, sin justificación objetiva, afecten la dignidad, integridad o condiciones laborales de una persona. Estas modalidades incluyen, pero no se limitan a:

- a) **Maltrato laboral:** Actos de violencia física, verbal, psicológica o simbólica que afecten la dignidad, autoestima o integridad del trabajador. Incluye:
 - Gritos, insultos, burlas, apodosos ofensivos o humillaciones públicas.
 - Aislamiento social o exclusión deliberada.
 - Ridiculización de ideas, creencias, apariencia o condiciones personales.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 15 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- b) **Persecución laboral:** Conductas reiteradas que buscan desestabilizar emocionalmente al trabajador o forzar su renuncia. Ejemplos:
- Cambios injustificados de funciones, turnos u horarios.
 - Asignación de tareas innecesarias, degradantes o imposibles de cumplir.
 - Vigilancia excesiva o control desproporcionado del desempeño.
- c) **Discriminación laboral:** Trato diferenciado e injustificado por razones de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, discapacidad, edad, religión, ideología política, condición socioeconómica u otra condición personal. Se agrava cuando:
- Se dirige a personas en situación de vulnerabilidad.
 - Se perpetúa mediante prácticas institucionales o culturales.
 - Se manifiesta en decisiones de contratación, ascenso, remuneración o despido.
- d) **Entorpecimiento laboral** Obstrucción deliberada del cumplimiento de funciones, como:
- Negación de acceso a herramientas, información o recursos.
 - Interrupciones constantes o sabotaje de tareas.
 - Obstaculización del trabajo en equipo o de la comunicación con otros actores clave.
- e) **Inequidad laboral:** asignación injusta de cargas, beneficios o responsabilidades, sin criterios objetivos. Incluye:
- Sobrecarga de trabajo a ciertos empleados sin justificación.
 - Exclusión de oportunidades de formación, ascenso o reconocimiento.
 - Trato preferencial sin mérito o por afinidades personales.
- f) **Desprotección laboral:** Negación de medidas de protección frente a riesgos laborales, acoso o violencia. Se configura cuando:
- No se activan rutas de atención ante denuncias.
 - Se omite la evaluación de riesgos psicosociales.
 - Se expone al trabajador a condiciones inseguras o insalubres.
- g) **Acoso sexual laboral:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal, física o no verbal, que afecte la dignidad de una persona en el trabajo, creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Incluye:
- Comentarios, insinuaciones o propuestas sexuales no consentidas.
 - Contacto físico no deseado.
 - Condicionamiento de beneficios laborales a favores sexuales.
 - Difusión de contenido sexual sin consentimiento.
- h) **Acoso digital o ciberacoso laboral:** Conductas de acoso que se manifiestan a través de medios tecnológicos, como:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 16 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- Envío de mensajes ofensivos, intimidatorios o con connotación sexual.
- Exclusión deliberada de grupos virtuales de trabajo.
- Vigilancia digital no autorizada o invasiva.
- Difusión de rumores o contenido difamatorio en redes sociales o plataformas internas.

i) **Acoso institucional:** Prácticas, políticas o estructuras organizacionales que perpetúan el acoso o la discriminación, como:

- Tolerancia institucional frente a conductas de acoso.
- Falta de canales efectivos de denuncia.
- Cultura organizacional basada en el miedo, la competencia desleal o la invisibilización de conflictos.

j) **Acoso grupal o mobbing:** Conducta ejercida de manera coordinada o tolerada por dos o más personas contra un trabajador, con el fin de generar un entorno hostil, excluyente o intimidante. Esta modalidad será considerada agravada y dará lugar a medidas disciplinarias proporcionales, conforme al reglamento interno de trabajo y la legislación vigente.

ARTÍCULO 33. Enfoque diferencial e interseccional. ROMAQUIN S.A.S. reconoce que las modalidades de acoso pueden agravarse cuando afectan a personas que enfrentan múltiples formas de discriminación simultáneamente. Por ello, se aplicará un enfoque diferencial e interseccional en la identificación, atención y prevención de estas conductas, conforme a la **Circular 055 de 2024**.

ARTÍCULO 34. Modalidades emergentes y adaptabilidad. La empresa mantendrá una vigilancia activa sobre nuevas formas de acoso laboral que puedan surgir en contextos de transformación digital, automatización, inteligencia artificial o nuevas modalidades de trabajo. Estas serán incorporadas a la política mediante actualizaciones periódicas, con base en el principio de mejora continua del SG-SST y los lineamientos del RUC®.

CAPÍTULO XII CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

ARTÍCULO 35. Identificación de conductas constitutivas de acoso. Se consideran conductas constitutivas de acoso laboral o sexual aquellas acciones u omisiones que, de manera reiterada, sistemática y sin justificación objetiva, afecten la dignidad, integridad, salud o condiciones laborales de una persona. Estas conductas pueden ser ejercidas por superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, subalternos o terceros vinculados al entorno laboral.

ARTÍCULO 36. Ejemplos de conductas constitutivas de acoso laboral. Sin perjuicio de otras que puedan configurarse, se consideran conductas constitutivas de acoso laboral las siguientes:

A. Acoso laboral

a) **Agresiones verbales o físicas,** como gritos, insultos, empujones, amenazas o

contacto físico no consentido.

- b) **Humillaciones públicas**, burlas, apodosos ofensivos o ridiculización frente a compañeros.
- c) **Aislamiento social o laboral**, exclusión deliberada de reuniones, decisiones o espacios de interacción.
- d) **Asignación de tareas inútiles, degradantes o imposibles de cumplir**, con el fin de desmotivar o castigar.
- e) **Negación de permisos, descansos o beneficios**, sin justificación objetiva.
- f) **Descalificación constante del trabajo realizado**, sin argumentos técnicos o con fines de desprestigio.
- g) **Obstrucción del acceso a herramientas, información o recursos necesarios** para el cumplimiento de funciones.
- h) **Cambios arbitrarios de funciones, turnos o lugar de trabajo**, sin justificación técnica o contractual.
- i) **Vigilancia excesiva o control desproporcionado**, que genere presión o ansiedad.
- j) **Difusión de rumores, calumnias o información personal**, con el fin de afectar la imagen o reputación del trabajador.
- k) **Amenazas de despido, sanción o represalia**, como mecanismo de intimidación o control.
- l) **Negativa sistemática a reconocer logros, méritos o aportes**, con fines de invisibilización o castigo.

B. Acoso sexual laboral

De conformidad con la **Ley 2365 de 2024**, se consideran conductas de acoso sexual laboral:

1. Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas.
2. Propuestas sexuales explícitas o implícitas, condicionadas a beneficios laborales.
3. Contacto físico no consentido, como roces, abrazos, besos o tocamientos.
4. Miradas lascivas, gestos obscenos o lenguaje corporal con connotación sexual.
5. Difusión de contenido sexual, imágenes, videos o mensajes sin consentimiento.
6. Presión para participar en actividades sexuales, bajo amenaza o promesa de beneficios.
7. Uso de medios digitales para acosar sexualmente, como mensajes, correos o llamadas.

C. Otras formas agravadas

- i. **Acoso grupal o mobbing**: Conducta coordinada o tolerada por dos o más personas contra un trabajador, generando un entorno hostil. Esta modalidad será tratada como agravada.
- ii. **Acoso digital o ciberacoso**: Uso de medios tecnológicos para intimidar, excluir, vigilar o difamar a un trabajador.
- iii. **Acoso institucional**: Prácticas o políticas organizacionales que perpetúan

el acoso, como la tolerancia institucional, la falta de canales efectivos o la cultura del silencio.

Parágrafo 1. Clasificación por nivel de riesgo psicosocial. Las conductas aquí descritas serán evaluadas por el Comité de Convivencia Laboral y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando su **frecuencia, intensidad, impacto y contexto**, con el fin de determinar su nivel de riesgo psicosocial y definir las acciones correspondientes.

Parágrafo 2. Vinculación con el sistema disciplinario. Toda conducta constitutiva de acoso será objeto de **investigación disciplinaria interna**, garantizando el derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso, conforme al reglamento interno de trabajo y la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XIII CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 37. Actuaciones legítimas del empleador. No constituyen acoso laboral aquellas actuaciones que, aunque puedan generar incomodidad o malestar en el trabajador, se enmarcan dentro del ejercicio legítimo de las facultades de dirección, organización, control y supervisión del empleador, siempre que se realicen con respeto, proporcionalidad y sin vulnerar la dignidad humana. Estas incluyen, entre otras:

- a) Asignación de funciones, tareas o metas laborales, conforme al contrato de trabajo, al perfil del cargo y a las necesidades del servicio.
- b) Evaluación del desempeño, basada en criterios objetivos, previamente comunicados y aplicados de forma equitativa.
- c) Aplicación de medidas disciplinarias, conforme al reglamento interno de trabajo, con respeto al debido proceso y sin ánimo de persecución.
- d) Modificaciones organizacionales, como cambios de área, turnos, funciones o lugar de trabajo, cuando estén justificadas por razones técnicas, operativas o legales.
- e) Supervisión del cumplimiento de funciones, incluyendo el uso de herramientas tecnológicas de monitoreo, siempre que se respete la privacidad y se informe previamente.
- f) Negación de permisos o beneficios, cuando exista una causa objetiva, legal o reglamentaria que lo justifique.
- g) Llamados de atención o retroalimentación, realizados de manera respetuosa, con fines correctivos o formativos.
- h) Reasignación de tareas o cargas laborales, por razones de eficiencia, rotación, cobertura de ausencias o redistribución de recursos humanos.

ARTÍCULO 38. Diferencias personales o conflictos interpersonales. Tampoco constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales, diferencias de opinión, tensiones o desacuerdos propios de la dinámica laboral, siempre que:

- i. No sean reiterados ni sistemáticos.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 19 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- ii. No tengan como propósito dañar, excluir o desestabilizar a una persona.
- iii. No generen un impacto negativo sostenido en la salud mental o emocional del trabajador.
- iv. Sean gestionados de forma adecuada por las partes o por los mecanismos internos de resolución de conflictos.

En estos casos, se promoverá la mediación, el diálogo y la intervención del Comité de Convivencia Laboral, con enfoque restaurativo y preventivo.

ARTÍCULO 39. Criterios de análisis para la exclusión del acoso. Para determinar si una conducta no constituye acoso laboral, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Finalidad legítima de la conducta (por ejemplo, control del cumplimiento de funciones).
- b) Ausencia de reiteración o sistematicidad.
- c) Existencia de justificación objetiva y razonable.
- d) Proporcionalidad de la medida adoptada.
- e) Contexto organizacional y relación jerárquica entre las partes.
- f) Ausencia de impacto negativo grave o sostenido en la salud o condiciones laborales del trabajador.

ARTÍCULO 40. Principio de buena fe y presunción de legalidad. Se presume la buena fe de las partes en el ejercicio de sus funciones y derechos. La empresa promoverá una cultura de respeto, diálogo y corresponsabilidad, evitando interpretaciones abusivas, subjetivas o descontextualizadas de las relaciones laborales.

En caso de duda razonable sobre la naturaleza de una conducta, se activarán los mecanismos internos de análisis y conciliación, garantizando el debido proceso y la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

Parágrafo 1. Uso indebido de la figura del acoso. La empresa rechaza el uso malintencionado o instrumental de la figura del acoso laboral con el fin de obstaculizar procesos disciplinarios legítimos, desacreditar a compañeros o superiores, o evadir responsabilidades laborales. En estos casos, se activarán los mecanismos internos de verificación y, de ser necesario, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes, garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 41. Rol del Comité de Convivencia Laboral en la diferenciación. El Comité de Convivencia Laboral tendrá la responsabilidad de analizar, con criterios técnicos y normativos, si una conducta reportada constituye o no acoso laboral. Para ello, deberá:

- Aplicar los criterios establecidos en esta política y en la Ley 1010 de 2006.
- Escuchar a las partes involucradas con imparcialidad.
- Emitir recomendaciones preventivas o correctivas, según corresponda.
- Remitir el caso a instancias disciplinarias o legales si se configura una falta grave.

ARTÍCULO 42. Formación para la correcta interpretación del acoso. La empresa desarrollará actividades de formación y sensibilización dirigidas a todos los niveles de la organización, con el fin de:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 20 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- Diferenciar claramente entre conductas constitutivas y no constitutivas de acoso.
- Promover una cultura de respeto, diálogo y resolución pacífica de conflictos.
- Fortalecer las competencias de liderazgo, comunicación y gestión emocional.

CAPÍTULO XIV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 43. Enfoque preventivo integral. ROMAQUIN S.A.S. implementará un enfoque preventivo integral, proactivo y transversal, orientado a evitar la ocurrencia de conductas de acoso laboral o sexual, mediante acciones sistemáticas de:

- **Gestión del riesgo psicosocial**, conforme a la Resolución 2646 de 2008.
- **Promoción de la salud mental y el bienestar organizacional**, en línea con la Resolución 1356 de 2012.
- **Fortalecimiento de la cultura de respeto, equidad y corresponsabilidad**, como parte del compromiso con la responsabilidad social (ISO 26000).
- **Integración con el SG-SST y los sistemas de gestión de calidad, ambiental y social**, conforme a las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 y los requisitos del RUC®.

ARTÍCULO 44. Estrategias de prevención. La empresa desarrollará e implementará las siguientes estrategias preventivas:

- Capacitación periódica y obligatoria** en temas de convivencia laboral, acoso, salud mental, enfoque de género, derechos humanos y canales de denuncia.
- Campañas de sensibilización** permanentes, con mensajes claros, accesibles y adaptados a los diferentes públicos de la organización.
- Evaluación periódica de factores de riesgo psicosocial**, utilizando la Batería del Ministerio del Trabajo, con análisis por áreas, cargos y modalidades de trabajo.
- Promoción de espacios de bienestar y autocuidado**, incluyendo pausas activas, jornadas de salud mental, actividades de integración y espacios de escucha activa.
- Fortalecimiento del liderazgo transformacional**, mediante formación a jefes y supervisores en gestión emocional, comunicación no violenta y resolución de conflictos.
- Difusión amplia y accesible** de esta política, del protocolo de atención y de los canales de denuncia, en medios físicos y digitales.
- Inclusión de cláusulas contractuales** que obliguen al cumplimiento de esta política en contratos laborales, de prestación de servicios y con terceros.

ARTÍCULO 45. Procedimientos internos de solución. Ante la ocurrencia de situaciones que puedan constituir acoso laboral o sexual, la empresa activará los siguientes procedimientos internos, garantizando confidencialidad, imparcialidad y protección de derechos:

- Recepción de la queja o reclamo**, a través de los canales confidenciales establecidos (correo institucional, buzón, entrevista, plataforma digital, etc.).

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 21 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- b) **Evaluación preliminar** por parte del Comité de Convivencia Laboral o la instancia designada, para determinar si la conducta se enmarca en las definiciones legales.
- c) **Convocatoria a reunión de conciliación**, si aplica, con enfoque restaurativo, voluntario y confidencial, conforme a la Ley 1010 de 2006.
- d) **Activación de la ruta especial de atención**, en casos de acoso sexual laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, incluyendo medidas de protección inmediatas.
- e) **Remisión a instancias disciplinarias o legales**, si se configura una falta grave, reiterativa o constitutiva de delito.
- f) **Seguimiento y cierre del caso**, con registro documental, evaluación de impacto, medidas correctivas y acciones de mejora.

ARTÍCULO 46. Garantías del procedimiento. Todo procedimiento interno de solución garantizará:

- i. **Confidencialidad** y protección de la identidad de las partes.
- ii. **Debido proceso** y derecho a la defensa.
- iii. **Imparcialidad** en la evaluación de los hechos.
- iv. **No represalia** contra la persona denunciante o testigos.
- v. **Medidas de protección inmediatas**, como reubicación, separación de espacios o ajustes en la jornada.
- vi. **Acompañamiento psicosocial y jurídico**, cuando sea necesario.
- vii. **Comunicación clara y oportuna** sobre el estado del proceso y las decisiones adoptadas.

ARTÍCULO 47. Participación del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral será la instancia principal para la prevención, análisis y solución de conflictos interpersonales que puedan derivar en acoso. Sus funciones incluirán:

- 1. Recibir, analizar y tramitar quejas o reportes.
- 2. Promover espacios de diálogo, conciliación y cultura de paz.
- 3. Emitir recomendaciones preventivas o correctivas.
- 4. Remitir casos a instancias superiores cuando se identifiquen conductas graves.
- 5. Realizar seguimiento a los casos atendidos.
- 6. Reportar indicadores a la alta dirección y participar en la revisión por la dirección del SG-SST.
- 7. Coordinar con el área de SST, talento humano y la ARL para la implementación de acciones preventivas.

ARTÍCULO 48. Ruta interna de atención para casos de acoso sexual laboral. ROMAQUIN S.A.S. implementará una ruta interna especializada, confidencial y efectiva para la atención de casos de acoso sexual laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024, el Decreto 405 de 2025, y demás normativa vigente. Esta ruta será parte integral del SG-SST y del sistema de gestión documental de la empresa.

La ruta incluirá, como mínimo, las siguientes fases:

- 1. Recepción confidencial del reporte, a través de canales seguros y accesibles.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 22 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

2. Evaluación preliminar inmediata, con enfoque de género y sin revictimización.
3. Activación de medidas de protección urgentes.
4. Acompañamiento psicosocial y jurídico.
5. Remisión a autoridades competentes, sin necesidad de agotar el procedimiento interno.
6. Seguimiento continuo del caso.
7. Cierre documentado, con trazabilidad y análisis de lecciones aprendidas.

Parágrafo. Esta ruta será difundida ampliamente, actualizada periódicamente y evaluada en su efectividad mediante indicadores de gestión, encuestas de percepción y revisión de casos cerrados. Su implementación será obligatoria para todos los niveles jerárquicos y actores internos o externos vinculados a la empresa.

ARTÍCULO 49. Mejora continua y evaluación de efectividad. Los procedimientos de prevención y atención serán objeto de revisión periódica, con base en:

- a) Resultados de encuestas de clima laboral y percepción de seguridad psicológica.
- b) Indicadores de gestión del SG-SST, del Comité de Convivencia y del RUC®.
- c) Evaluación de la efectividad de las medidas adoptadas.
- d) Retroalimentación de los trabajadores, líderes y partes interesadas.
- e) Auditorías internas y externas.
- f) Análisis de casos cerrados y lecciones aprendidas.

Los hallazgos serán incorporados a los planes de acción, a la actualización de esta política y a la mejora continua del entorno laboral.

CAPÍTULO XV LOS SUJETOS DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA.

ARTÍCULO 50. Sujetos responsables de conductas de acoso. Serán sujetos de acción disciplinaria todas aquellas personas que, en el marco de una relación laboral, contractual o de subordinación funcional con ROMAQUIN S.A.S., incurran en conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual laboral, conforme a lo establecido en esta política y en la legislación vigente.

Esto incluye, pero no se limita a:

- a) Trabajadores vinculados mediante contrato laboral, sin importar su modalidad o nivel jerárquico.
- b) Contratistas, subcontratistas y sus trabajadores, conforme a los lineamientos del RUC®.
- c) Aprendices, pasantes, practicantes y personal en formación.
- d) Supervisores, coordinadores, líderes de equipo y personal con funciones de mando.
- e) Proveedores, visitantes o terceros que interactúen en el entorno laboral de la empresa.
- f) Cualquier persona que, sin vínculo contractual directo, actúe bajo la autoridad o supervisión de la empresa.

ARTÍCULO 51. Responsabilidad individual. La responsabilidad por conductas de acoso es de carácter individual. Cada persona responderá por sus actos u omisiones, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que pueda derivarse para la empresa en caso de omisión en la prevención, atención o sanción de dichas conductas.

ARTÍCULO 52. Responsabilidad agravada por posición de poder. Cuando la conducta de acoso sea ejercida por una persona que ostente una posición de poder, jerarquía o autoridad sobre la víctima (como jefes, supervisores, contratantes o representantes legales), se considerará una circunstancia agravante que deberá ser tenida en cuenta al momento de aplicar medidas disciplinarias o correctivas.

ARTÍCULO 53. Responsabilidad por tolerancia o encubrimiento. También serán sujetos de acción disciplinaria quienes, teniendo conocimiento de conductas de acoso:

- No actúen conforme a sus deberes de prevención, reporte o intervención.
- Encubran, minimicen o justifiquen dichas conductas.
- Obstaculicen el acceso a los canales de denuncia o la activación de la ruta de atención.
- Revictimicen a la persona afectada mediante comentarios, burlas, represalias o exposición innecesaria.

Parágrafo 1. Responsabilidad institucional. Sin perjuicio de la responsabilidad individual de los infractores, ROMAQUIN S.A.S. podrá ser considerada responsable en los casos en que se evidencie omisión, negligencia o tolerancia institucional frente a conductas de acoso, especialmente cuando:

- No se hayan implementado mecanismos de prevención o atención.
- Se haya ignorado una denuncia o indicio claro de acoso.
- Se haya revictimizado a la persona afectada.
- Se haya incumplido la ruta de atención establecida en esta política.

ARTÍCULO 54. Medidas disciplinarias aplicables. Las personas que incurran en conductas de acoso podrán ser objeto de medidas disciplinarias proporcionales, conforme al reglamento interno de trabajo, el contrato suscrito y la legislación vigente. Estas medidas podrán incluir:

- a) Amonestaciones verbales o escritas.
- b) Suspensiones temporales.
- c) Reubicación o restricción de funciones.
- d) Terminación del contrato de trabajo o de prestación de servicios, con justa causa.
- e) Remisión a autoridades judiciales o administrativas, si se configura una conducta penal o disciplinaria.

ARTÍCULO 55. Garantías del debido proceso. Toda actuación disciplinaria se registrará por los principios de:

- i. Legalidad.
- ii. Presunción de inocencia.
- iii. Derecho a la defensa y contradicción.
- iv. Imparcialidad.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 24 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- v. Proporcionalidad.
- vi. Celeridad y oportunidad.

La empresa garantizará que las investigaciones internas se desarrollen con respeto a los derechos fundamentales de todas las partes involucradas.

ARTÍCULO 56. Reincidencia y circunstancias agravantes. Se considerará agravante para efectos disciplinarios:

- a) La reincidencia en conductas de acoso.
- b) El ejercicio de acoso desde una posición de poder o jerarquía.
- c) La afectación a personas en condición de vulnerabilidad.
- d) La comisión de acoso en espacios virtuales o fuera del horario laboral.
- e) La participación de múltiples personas (acoso grupal o mobbing).
- f) El uso de medios institucionales para ejercer acoso (correo, plataformas, etc.).

Estas circunstancias serán tenidas en cuenta para determinar la severidad de la medida disciplinaria.

ARTÍCULO 57. Medidas restaurativas y pedagógicas. Además de las sanciones disciplinarias, la empresa podrá aplicar medidas restaurativas y pedagógicas, tales como:

- a) Participación obligatoria en procesos de formación o sensibilización.
- b) Sesiones de mediación o reconciliación, cuando sea voluntario y seguro.
- c) Compromisos de no repetición.
- d) Seguimiento psicosocial o acompañamiento por parte del área de SST.
- e) Revisión de condiciones organizacionales que hayan facilitado la conducta.

Estas medidas buscarán no solo sancionar, sino también transformar el entorno laboral y prevenir futuras situaciones de acoso.

CAPÍTULO XVI TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 58. Aplicabilidad de la política en trabajo en casa. La presente política será plenamente aplicable a todas las personas que desarrollen sus funciones bajo la modalidad de **trabajo en casa**, conforme a lo establecido en la **Ley 2088 de 2021**, el **Decreto 649 de 2022**, y demás normas complementarias.

El trabajo en casa es una modalidad ocasional, transitoria y excepcional, que no modifica la naturaleza del contrato laboral ni los derechos y deberes de las partes. En consecuencia, las obligaciones en materia de prevención del acoso laboral y sexual se mantienen vigentes durante su ejecución.

ARTÍCULO 59. Riesgos psicosociales asociados al trabajo en casa. ROMAQUIN S.A.S. reconoce que el trabajo en casa puede generar condiciones particulares que incrementen el riesgo de acoso o afectación a la salud mental, tales como:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 25 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- i. Aislamiento social o laboral.
- ii. Sobrecarga de tareas o desdibujamiento de los límites entre la vida personal y laboral.
- iii. Exceso de control o supervisión digital.
- iv. Uso inadecuado de medios tecnológicos para ejercer presión, intimidación o acoso.
- v. Exclusión de espacios virtuales de trabajo o decisiones relevantes.

La empresa adoptará medidas específicas para prevenir y mitigar estos riesgos, en articulación con el SG-SST y el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 60. Uso responsable de medios digitales durante el trabajo en casa.

Durante el trabajo en casa, el uso de medios digitales institucionales (correo electrónico, plataformas de mensajería, videollamadas, sistemas de gestión, etc.) deberá realizarse con respeto, profesionalismo y conforme a los principios de esta política.

Se prohíbe expresamente:

- a) Difundir mensajes ofensivos, discriminatorios o intimidatorios.
- b) Realizar insinuaciones sexuales o comentarios inapropiados.
- c) Burlarse, excluir o ridiculizar a compañeros de trabajo.
- d) Vigilar o controlar de forma desproporcionada la actividad laboral.
- e) Grabar o difundir imágenes o audios sin consentimiento.

ARTÍCULO 61. Canales de denuncia y protección en trabajo en casa. ROMAQUIN

S.A.S. garantizará que los canales de denuncia y la ruta de atención estén plenamente habilitados y accesibles para los trabajadores que se encuentren en trabajo en casa. Esto incluye:

- Correo institucional exclusivo para temas de convivencia.
- Plataforma digital de reportes confidenciales.
- Acceso remoto a acompañamiento psicosocial y jurídico.
- Activación de medidas de protección sin necesidad de presencialidad.
- Seguimiento virtual de los casos reportados.

ARTÍCULO 62. Responsabilidades compartidas. Todos los trabajadores que se encuentren en trabajo en casa tienen la responsabilidad de:

- i. Contribuir a un entorno laboral virtual sano y respetuoso.
- ii. Abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso.
- iii. Reportar de buena fe cualquier situación que afecte la convivencia laboral.
- iv. Participar activamente en las actividades de formación y prevención promovidas por la empresa.

Los líderes, supervisores y responsables de equipos deberán:

- a) Promover el respeto y la equidad en los entornos digitales.
- b) Identificar señales de conflicto o maltrato en canales virtuales.
- c) Actuar con imparcialidad y diligencia ante cualquier reporte.
- d) Garantizar que las cargas laborales y condiciones de trabajo no generen riesgos psicosociales.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 26 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

CAPÍTULO XVI TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 63. Aplicabilidad de la política en trabajo remoto. La presente política será plenamente aplicable a todas las personas que desarrollen sus funciones bajo la modalidad de **trabajo remoto**, entendida como una forma de prestación de servicios laborales que se realiza de manera continua y permanente fuera de las instalaciones físicas de la empresa, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, sin que exista un lugar fijo de ejecución.

Esta modalidad, aunque flexible en ubicación, no exime a las partes de sus deberes legales, contractuales y organizacionales, incluyendo la prevención, atención y sanción de conductas de acoso laboral o sexual.

ARTÍCULO 64. Riesgos psicosociales en el trabajo remoto. ROMAQUIN S.A.S. reconoce que el trabajo remoto puede generar condiciones particulares que incrementen el riesgo de acoso o afectación a la salud mental, tales como:

- Aislamiento prolongado o desconexión emocional del equipo.
- Sobrecarga de tareas o jornadas extendidas sin control.
- Invisibilización del trabajador en procesos de toma de decisiones.
- Uso inadecuado de medios digitales para ejercer presión, control o intimidación.
- Exclusión deliberada de espacios virtuales de trabajo o comunicación.

La empresa adoptará medidas específicas para prevenir y mitigar estos riesgos, en articulación con el SG-SST, el Comité de Convivencia Laboral y el área de Talento Humano.

ARTÍCULO 65. Uso ético y respetuoso de medios digitales. Durante el trabajo remoto, el uso de medios digitales institucionales deberá regirse por los principios de respeto, legalidad, confidencialidad y no discriminación. Se prohíbe expresamente:

- Enviar mensajes ofensivos, intimidatorios o con connotación sexual.
- Realizar comentarios discriminatorios o humillantes en plataformas virtuales.
- Excluir deliberadamente a personas de grupos de trabajo, reuniones o decisiones.
- Vigilar o controlar de forma desproporcionada la actividad laboral.
- Grabar o difundir contenido sin consentimiento.

ARTÍCULO 66. Canales de denuncia y atención en trabajo remoto. ROMAQUIN S.A.S. garantizará que los trabajadores en modalidad remota tengan acceso pleno, seguro y confidencial a los canales de denuncia y a la ruta de atención de esta política. Esto incluye:

- Correo institucional exclusivo para reportes de convivencia.
- Plataforma digital de reportes confidenciales.
- Acceso remoto a orientación psicosocial y asesoría jurídica.
- Activación de medidas de protección sin necesidad de presencialidad.
- Seguimiento virtual de los casos reportados.

ARTÍCULO 67. Responsabilidades en el trabajo remoto. Todos los trabajadores en modalidad remota deberán:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO LABORAL SEXUAL	DIR-POL-06
		Página 27 de 28
		Versión: 3
		Julio 07 2025

- Mantener una conducta respetuosa, ética y profesional en los entornos digitales.
- Reportar de buena fe cualquier situación que afecte la convivencia laboral.
- Participar en las actividades de formación y prevención promovidas por la empresa.
- Respetar los tiempos de conexión, desconexión y vida personal de sus compañeros.

Los líderes y supervisores deberán:

- Promover el respeto y la inclusión en los equipos virtuales.
- Identificar señales de conflicto o maltrato en los canales digitales.
- Actuar con imparcialidad y diligencia ante cualquier reporte.
- Garantizar una distribución equitativa de tareas y condiciones laborales.

CAPÍTULO XVII TELETRABAJO

ARTÍCULO 68. Aplicabilidad de la política en teletrabajo. La presente política será plenamente aplicable a todas las personas que desarrollen sus funciones bajo la modalidad de **teletrabajo**, conforme a lo establecido en la **Ley 1221 de 2008**, el **Decreto 884 de 2012**, el **Decreto 1227 de 2022**, y demás normas complementarias.

El teletrabajo es una forma de organización laboral que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como soporte para el desempeño de actividades fuera de las instalaciones físicas de la empresa, de manera parcial o total, con vínculo laboral formal y acuerdo previo.

ARTÍCULO 69. Prevención del acoso en el contexto del teletrabajo. ROMAQUIN S.A.S. reconoce que el teletrabajo puede generar condiciones particulares que incrementen el riesgo de acoso o afectación a la salud mental, tales como:

- a) Aislamiento prolongado o desvinculación emocional del equipo.
- b) Sobrecarga de tareas o desdibujamiento de los límites entre la vida personal y laboral.
- c) Invisibilización del trabajador en procesos de toma de decisiones.
- d) Uso inadecuado de medios digitales para ejercer presión, control o intimidación.
- e) Exclusión deliberada de espacios virtuales de trabajo o comunicación.

La empresa adoptará medidas específicas para prevenir y mitigar estos riesgos, en articulación con el SG-SST, el Comité de Convivencia Laboral y el área de Talento Humano.

ARTÍCULO 70. Uso responsable de medios tecnológicos. Durante el teletrabajo, el uso de medios digitales institucionales deberá regirse por los principios de respeto, legalidad, confidencialidad y no discriminación. Se prohíbe expresamente:

- a) Enviar mensajes ofensivos, intimidatorios o con connotación sexual.
- b) Realizar comentarios discriminatorios o humillantes en plataformas virtuales.
- c) Excluir deliberadamente a personas de grupos de trabajo, reuniones o decisiones.
- d) Vigilar o controlar de forma desproporcionada la actividad laboral.

