

## **POLITICA DE PROTECCION CONTRA LA EXPLOTACION, ABUSO SEXUAL Y LABORAL**

En **EMPLEAMOS TEMPORALES SAS**, se tiene establecida **CERO TOLERANCIA** con las conductas relacionadas con la explotación y el abuso sexual y laboral y en general todos aquellos comportamientos tendientes a la discriminación, el acoso y el abuso de poder.

Entendemos que las conductas asociadas a los actos antes descritos son contrarios a un actuar recto y respetuoso, por lo que se consideran acciones inaceptables, prohibidas ya que atentan contra los derechos humanos.

En virtud de lo anterior, se crea la siguiente política y se establecen los compromisos de **CERO TOLERANCIA PARA ESTE TIPO DE CONDUCTAS**.

### **1. OBJETIVO**

Prevenir la explotación y el abuso sexual, la discriminación y el abuso de poder en el ámbito laboral, mediante estrategias de cero tolerancias y el diseño e implementación de mecanismos de denuncia efectivos y eficaces frente a posibles casos que se puedan generar.

### **2. AMBITO DE APLICACIÓN**

Esta política es aplicable a empleados administrativos, trabajadores en misión, contratistas, empresas usuarias y proveedores relacionados con **EMPLEAMOS TEMPORALES SAS** que, en virtud de su labor, rol y/o actividad, estén expuestos a cometer cualquier conducta descrita en el presente documento.

### **3. ALCANCE**

Todas las personas que hagan parte de **EMPLEAMOS TEMPORALES SAS** como empleados, trabajadores en misión contratistas y proveedores se obligan a dar pleno cumplimiento a la presente política absteniéndose de incurrir en conductas de explotación o abuso sexual, reconociendo y aceptando la política de “**CERO TOLERANCIA**” frente a situaciones de explotación o abuso sexual o cualquier violencia relacionada.

### **4. DEFINICIONES**

Para la presente política se tendrán las siguientes definiciones:

- La “**explotación sexual**” se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de obtener beneficios económicos, sociales o políticos a través de la explotación sexual de otra persona



**Empleamos Temporales**

Responsabilidad y Compromiso

- El “**abuso sexual**” se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.
- El “**acoso sexual**”: *Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.*
- **Contexto laboral:** Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso 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. b) 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. c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades. d) 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. e) 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. f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

- **La “víctima”:** Cualquier persona que experimente un incidente de explotación sexual y/o abuso sexual y/o acoso sexual laboral; alguien que haya experimentado un intento de explotación y abuso sexual.
- **Presunto/a perpetrador/a:** Persona (o grupo de personas) que presuntamente comete un acto de explotación y abuso sexual o de quien se sospecha que ha cometido un acto de explotación y abuso sexual.
- **Queja:** Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.



**Empleamos Temporales**

Responsabilidad y Compromiso

## **5. PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES, CONTRATISTAS Y PROVEEDORES:**

En el marco de los principios básicos relativos a la explotación y el abuso sexual, los EMPLEADOS, TRABAJADORES EN MISION, CONTRATISTAS y PROVEEDORES de EMPLEAMOS TEMPORALES SAS, se obligan a acatar los siguientes preceptos:

5.1. La explotación, el abuso y el acoso sexual violan normas y reglas jurídicas internacionales universalmente reconocidas, y constituyen un delito, por lo cual es un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida.

5.2. La explotación, el abuso y acoso sexual constituyen faltas graves de conducta, que en todo caso estarán sujetas a medidas disciplinarias y a terminaciones de contrato, sin perjuicio de las acciones que se tomen en el marco de la presente política y de lo establecido por la normatividad penal.

5.3. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido.

5.4. Informar de manera inmediata a las directivas cualquier sospecha, duda, rumor o queja que se conozca respecto de la comisión de actos de explotación, abuso o acoso sexual en el que se vea involucrado personal de EMPLEAMOS TEMPORALES SAS, mediante los mecanismos de denuncia establecidos por la empresa, los que se detallan más adelante.

5.5. Los empleados y trabajadores en misión de la empresa, tienen la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales. El personal directivo a todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

5.6 Es necesario la cooperación en los casos de investigación sobre explotación y abuso sexuales.

5.7. Es obligatorio actuar de buena fe en la presentación de denuncias por posible explotación y abuso sexuales, una actuación de mala fe comprobada podrá ocasionar procesos disciplinarios e incluso terminación de contrato

5.8 Es obligación mantener estricta confidencialidad sobre la información relacionada con las personas y los hechos de explotación y abusos sexuales

## **6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

6.1. Capacitación y sensibilización semestral a todo el personal vinculado con EMPLEAMOS TEMPORALES, y capacitación previo inicio de actividades al personal que a partir de la expedición de la presente política ingrese a laborar con EMPLEAMOS TEMPORALES, bajo cualquier modalidad. Las cuales incluirán información sobre la

definición y la prohibición de la explotación y los abusos sexuales, la exigencia de la pronta presentación de denuncias de explotación, acoso o abuso sexual y la remisión de las víctimas a la asistencia inmediata.

6.2. Obligatoriedad de todos los funcionarios de EMPLEAMOS TEMPORALES SAS de estar atentos y vigilantes ante cualquier posible conducta que pueda ser tomada como explotación, acoso y abuso sexual en contra de las personas que hacen parte de la compañía.

6.3. Previa contratación del personal, verificar que no haya participado, real o presuntamente, en actos de explotación y abusos sexuales o violaciones de los derechos humanos, para lo cual se consultará y guardará el respectivo registro de consulta, de bases de datos, incluida la de “Consulta de Inhabilidades – Delitos sexuales cometidos con menores de 18 años – Ley 1918 de 2018” de la Policía Nacional.

6.4. Enmarcar conducta de explotación o abusos sexuales como causal para terminación de contratos, sin perjuicio de otras acciones judiciales y otras de naturaleza legítima, a seguir.

## **7. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA DE EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES**

7.1 Cualquier persona podrá presentar denuncias en contra de aquellos a quienes aplica esta política, cuando exista sospecha, duda, rumor o queja de que han cometido actos o conductas de explotación, acoso o abuso sexual; la denuncia deberá contar con información sobre:

- Quién estuvo involucrado en el acto,
- Qué sucedió,
- Dónde sucedió,
- Cuándo sucedió.

7.2 No existe un plazo para presentar las denuncias, ni un término que pueda vencerse, independientemente de cuando haya sido cometida la explotación, acoso o abusos sexuales, deberá ser denunciada de manera inmediata una vez la sospecha, duda, rumor o queja haya llegado al conocimiento del denunciante.

7.3 El denunciante no deberá adelantar investigaciones previas a la colocación de la denuncia, sin embargo, deberá tomar nota de todo lo que considere importante.

7.4 Las denuncias deberán ser presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral - COCOLA- de EMPLEAMOS TEMPORALES SAS, Correo electrónico: [ccl@empleamostemporales.com.co](mailto:ccl@empleamostemporales.com.co) o en medio físico, que puede ser remitido en sobre sellado, a la Calle 49 #50-21 Edificio del Café, oficina 1701, Medellín.

7.5 Las denuncias pueden ser interpuestas de forma anónima pero suficientemente fundamentadas, de manera que se pueda adelantar la investigación por el área competente.

7.6 El secretario del COCOLA, una vez recepcionada la queja, verificará el origen de la misma y al evidenciar que se trata de conductas de explotación, abuso o acoso sexual, procederá a remitirlas de manera inmediata al área jurídica.

7.7. En caso de comprobarse que la denuncia es cierta, la empresa velará por brindar ayuda a largo plazo a la víctima, brindará asistencia jurídica, apoyará desde todos los ámbitos a la víctima para la presentación de la denuncia y remitirá el asunto a la justicia penal de manera oficiosa, de ser necesario.

## **8. INVESTIGACIÓN**

El Área Jurídica procederá con el inicio de la investigación de los hechos, de manera confidencial, en un término máximo de 15 días hábiles contados desde la remisión hecha por el Comité de Convivencia. Luego de este plazo, elaborará el informe con los resultados obtenidos, incluyendo cualquier detalle pertinente sobre el presunto agresor, en la medida en que lo permita la ley.

Dentro de este trámite podrá solicitar y practicar pruebas que considere pertinentes, necesarias y conducentes para esclarecer los hechos.

Con la apertura de la investigación, sobrevendrá de manera inmediata y como medida provisional y preventiva el cambio de áreas de trabajo y/o cambios de turno para evitar que, el presunto agresor y la víctima compartan el mismo espacio.

Con el informe de resultados final, el Área Jurídica, recomendará las acciones de protección que considere convenientes para garantizar la seguridad y protección.

De comprobarse la veracidad de la conducta que constituya explotación o abusos sexuales se procederá con la terminación de la respectiva vinculación laboral con la empresa, a apoyar a la víctima para que presente la denuncia correspondiente ante la Jurisdicción penal o a presentar la denuncia oficiosamente cuando se trate de delitos en contra de la libertad sexual.

## **9. CONSECUENCIAS**

1. Terminación de la vinculación laboral con EMPLEAMOS TEMPORALES SAS, en caso de que se compruebe conducta.
2. Denuncia ante autoridades judiciales competentes.

Dada en Medellín, a los 30 días del mes de octubre de 2024.

  
**CATALINA LORA SANCHEZ**  
Representante legal Suplente