

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 1 de 9

**INGENIERÍA MAQUINARIA Y EQUIPOS DE COLOMBIA SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA -
IMECOL S.A.S. NIT. 891304849-4 Y SUS RELACIONADAS, AUTO TRUCKS IMECOL S.A.S. NIT.
901350495-1, IMERENT S.A.S. NIT. 900854841-7, AGRINALTI NIT 900454169-9**

1. INTRODUCCIÓN

IMECOL S.A.S., tiene una política de cero tolerancias a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. Estos comportamientos serán prevenidos y prohibidos y se reprobarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atenta contra la ética, el ambiente de trabajo seguro y la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona presuntamente discriminada o acosada.

Para prevenir y tramitar los casos de acoso, IMECOL S.A.S, cuenta con un comité de convivencia, regulado en la Ley 1365 de 2024, Ley 1010 de 2006, el Decreto 1356 de 2012, y el presente reglamento interno de trabajo. Las funciones de este comité son: (i) servir como órgano de prevención de los conflictos que se puedan presentar en la convivencia laboral y, (ii) en caso de que se presenten presuntos casos de acoso laboral, intervenir asesorando a las directivas y escuchando a cada parte de manera objetiva e imparcial, teniendo en cuenta siempre el enfoque diferencial aplicable al caso.

Adicionalmente, **IMECOL S.A.S.**, cuenta con una línea de atención confidencial para atender de manera directa cualquier denuncia relacionada con el presunto acoso de orden sexual. Esta línea está destinada a guardar la extrema confidencialidad y reserva, de tal forma que se prevenga cualquier forma de divulgación y posible revictimización, o simple temor de denunciar.

Sin perjuicio de estos canales, siendo interés de IMECOL S.A.S, prevenir y atender de forma adecuada situaciones especiales de acoso sexual, se establece el presente protocolo especial de atención, prevención y acompañamiento al acoso sexual en el trabajo, con el fin de garantizar mecanismos, canales y medidas efectivas en la prevención y atención de posibles de casos.

2. MARCO NORMATIVO

- Sentencia T 140 de 2021
- Sentencia T 400 de 2022
- Sentencia T 415 de 2023
- Ley 823 de 2003
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1010 de 2006
- Decreto 4463 de 2011
- Ley 2365 de 2024
- Constitución Política

3. DEFINICIONES

- **ACOSO SEXUAL:** acción de perseguir, hostigar o asediar física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad (orden vertical u horizontal) o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar, económica, orientación e identidad sexual.

	POLÍTICA		Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO		Versión: 1
			Fecha: 24/09/2024
			Pág.: 2 de 9

Así mismo, acción de obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.

Cualquier forma de contacto, sea físico o no, tendiente a intervenir en la esfera más personal y reservada de una persona con fines sexuales, sin que haya un consentimiento.

- **ENFOQUE DE GÉNERO:** Es una categoría de análisis que hace referencia al tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres de una sociedad particular, con base en las características, roles, oportunidades y posibilidades que el grupo social asigna a cada uno de aquellas y aquellos. Enfoque de género es una herramienta analítica y metodológica que permite dar cuenta de la forma en que interactúan las diferencias de género y cómo ello genera desigualdades entre hombres y mujeres.¹

La perspectiva de género hace alusión al análisis y la mirada crítica de las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres que han sustentado la forma en que se ha construido la sociedad, tiene mucha relación con desentrañar como se han dado las relaciones entre los sexos.

² En palabras de Facio (s.f.), la perspectiva de género permite:

...visibilizar la realidad que viven las mujeres, así como los procesos culturales de socialización que internalizan y refuerzan los mecanismos de subordinación de las mujeres... (p.10), ...Ponen al descubierto cómo el hombre y lo masculino son el referente de la mayoría de las explicaciones de la realidad. ...introduce la mirada y experiencia del género femenino... (p.16).

- **DEBIDO PROCESO:** Conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección de las personas que intervienen en la actuación disciplinaria para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.
- **Derecho de las víctimas:** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano³.
- **Derecho de las personas investigadas:** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano⁴.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la

¹ Comisión de Género, 2019, p. 7.

² Facio, Alda y Lorena Fries, *Género y Derecho*, Santiago de Chile, LOM 1999.

³ Artículo 5 Ley 2365 de 2024.

⁴ Artículo 6 Ley 2365 de 2024.

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 3 de 9

descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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:

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

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones que habla la Ley 2365 de 2024⁵.

⁵ Artículo 7 Ley 2365 de 2024.

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 4 de 9

5. CRITERIOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Si bien el presente protocolo busca garantizar canales y medidas efectivos de atención para la prevención y tratamiento de casos de presunto acoso sexual, el mismo cuenta con unos parámetros mínimos para su activación, pues no cualquier situación tiene el alcance para ser tramitada bajo los lineamientos del presente protocolo. Así las cosas, quien reciba una queja o denuncia de acoso sexual, deberá verificar la concurrencia de los siguientes elementos relacionados:

- Identificación del presunto acosador.
- Relación clara, específica y concreta de los hechos.
- Evidencia al menos sumaria del relato.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA PRESUNTA VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL

- a. Para la prevención y atención de presuntas situaciones de acoso sexual, IMECOL S.A.S, pone a disposición de las presuntas víctimas un canal de atención, el cual estará conformado por 2 miembros capacitados y formados en la materia, para garantizar el adecuado tratamiento de los casos que lleguen a su conocimiento.

Este mecanismo recepcionarán y atenderán las quejas que reciba ya sea de forma directa o anónima en la oficina de la Gerencia de Talento Humano o por medio del correo electrónico: canaldeatencion@imecol.com de manera confidencial, según las pruebas que se aporten para establecer el hecho.

Sin perjuicio de lo anterior, en los eventos en los cuales la queja sea recibida por supervisor, supervisora o superior jerárquico, o cualquier otra instancia de la compañía, estos deberán atenderla siguiendo los lineamientos definidos en el presente protocolo y El plan Transversal Para la Eliminación del Acoso Sexual formulada por el Ministerio del Trabajo, y remitiendo la que al canal principal antes señalado.

En presencia de un caso de presunto acoso sexual, IMECOL S.A.S, respetará la decisión de la presunta víctima de llevar el caso ante la justicia penal ordinaria o no, siempre garantizando un ambiente libre de violencias que le permita tomar una decisión informada y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código Penal sobre deber y omisión de denuncia. En todo caso se respetará la confidencialidad.

- b. IMECOL S.A.S, garantizará que en los casos de presunto acoso sexual no se promueva de ninguna forma la confrontación o la conciliación como mecanismo único para la solución de controversias. De conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, la dirección será la encargada de tramitar los procesos disciplinarios pertinentes en primera instancia aplicando, según el caso, enfoque de género.
- c. La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a cualquier persona dentro de la organización, y esta persona estará obligada a trasladar al canal competente el trámite del caso para la atención de este. Toda persona ubicada en una posición de dirección o supervisión que presencie o tenga conocimiento de una presunta conducta constitutiva de presunto acoso sexual, deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta IMECOL S.A.S, para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar. IMECOL S.A.S, se encargará de capacitar a toda persona en una posición de dirección o supervisión para que actúen en este sentido.

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 5 de 9

- d. **IMECOL S.A.S.**, dispondrá de las medidas pertinentes para capacitar a todo su personal sobre el presente protocolo de atención, prevención y acompañamiento al acoso sexual en el trabajo.

7. CONDUCTAS FRENTE AL PRESUNTO ACOSO SEXUAL

Las personas que conozcan o reciban denuncias o quejas de presunto acoso sexual en el trabajo, deberán informar al órgano competente para que este inicie las investigaciones y gestiones pertinentes. El procedimiento interno estará regido por estándares de debido proceso y derecho de defensa. IMECOL S.A.S, respetará el derecho a la presunción de inocencia desde el punto de vista penal, sin perjuicio de las decisiones laborales y disciplinarias que tome a la luz del reglamento interno de trabajo, siempre que, según cada caso a estas haya lugar.

8. PROCESO Y CONSECUENCIAS

El acoso sexual se califica expresamente como falta gravísima y dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias y laborales pertinentes, sin perjuicio de las acciones penales que procedan.

- ❖ En el marco de cualquier proceso disciplinario o laboral que se desarrolle en IMECOL S.A.S, derivado de denuncias por presuntas conductas de acoso sexual se aplicarán los siguientes principios:
 - **Cuidado del otro o acción sin daño:** Los procedimientos disciplinarios y laborales que se lleven a cabo en desarrollo de esta política deberán propender por el cuidado del otro, entendido en términos de su bienestar físico y psicosocial y del respeto por sus derechos fundamentales. Por encima de otras consideraciones, las víctimas deberán ser escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para no producir daño según las circunstancias de cada caso en concreto.
 - **Autonomía:** Las presuntas víctimas tienen derecho a tomar decisiones respecto a los mecanismos de apoyo y denuncia, tanto dentro de las instalaciones de IMECOL S.A.S, como fuera de ella. IMECOL S.A.S, informará sobre su deber de actuar de oficio en las circunstancias en las que hubiere lugar.
 - **Centralidad de la víctima:** Toda persona que tramite cualquier procedimiento por presuntas conductas de acoso sexual tendrá siempre en mente que sus acciones deben ir encaminadas a proteger a la presunta víctima, sin que ello implique detrimento al derecho de defensa y debido proceso de todos los intervinientes.
 - **Debida diligencia:** Las personas que participen en el canal de atención dispuesto para denuncias de presunto acoso sexual tienen el deber de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias, especialmente aquellas basadas en el género y las violencias sexuales con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas, dentro de un plazo razonable.

	POLÍTICA		Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO		Versión: 1
			Fecha: 24/09/2024
			Pág.: 6 de 9

- **Debido proceso:** Conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección de las personas que intervienen en la actuación disciplinaria para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.
- **Derecho de defensa:** Derecho de toda persona en el ámbito del proceso disciplinario a ser oída, hacer valer las propias razones y argumentos, controvertir las pruebas en su contra, y solicitar la práctica y evaluación de otras pruebas que estime a su favor.
- **Confidencialidad:** IMECOL S.A.S, y las personas involucradas en el proceso disciplinario protegerán la identidad de los involucrados.
- **Actuación de oficio:** IMECOL S.A.S, deberá actuar de oficio cuando: (i) la presunta víctima esté en riesgo; (ii) otros miembros de la comunidad estén en riesgo; (iii) un menor de edad se encuentre involucrado o (iv) lo solicite una autoridad competente. En el evento en que IMECOL S.A.S, deba actuar de oficio se le dará a conocer a la víctima. La persona afectada tendrá derecho a dar a conocer su postura respecto de las actuaciones desplegadas. En el escenario (i), IMECOL S.A.S, no podrá avanzar con el procedimiento si la presunta víctima así lo solicita de manera expresa y voluntaria.

- ❖ El proceso disciplinario en casos de presunto acoso sexual se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y los principios señalados en la presente política.

El proceso disciplinario por casos de acoso sexual será adecuado de manera que se tenga en cuenta las siguientes etapas:

- **Denuncia o puesta en conocimiento del caso**

La persona que sea víctima de una conducta de presunto acoso sexual podrá poner el caso en conocimiento de IMECOL S.A.S, a través del canal dispuesto para ello y, en todo caso, a través de cualquier persona quien tendrá la obligación de trasladar la denuncia a este órgano. En el caso que una persona ubicada en una posición de dirección o supervisión presencie o tenga conocimiento de cualquiera de las conductas referenciadas deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta IMECOL S.A.S, para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar.

Las situaciones relacionadas con acoso sexual pueden ponerse en conocimiento de IMECOL S.A.S, en cualquier momento y serán tramitadas con independencia del tiempo transcurrido desde su ocurrencia en el marco de la razonabilidad.

- **La puesta en conocimiento del caso se hará teniendo en cuenta tres situaciones:**
 - a. **Situaciones de urgencia o flagrancia:** Son aquellos eventos que necesiten de atención urgente por estar en riesgo inmediato e inminente la integridad física y psicológica de las personas. En estos casos, la presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrán ponerlos en conocimiento a través del canal establecido en la presente política. El personal de seguridad de **IMECOL S.A.S.**, deberá intervenir para evitar agresiones físicas o psicológicas y tendrá la obligación de contactar a las autoridades competentes en caso de que sea necesario, para que se realice el respectivo procedimiento.

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 7 de 9

- b. **Situaciones de no urgencia o flagrancia:** Son aquellos casos que no son descubiertos en flagrancia o denunciados en el momento exacto de su ocurrencia. La presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrá poner el caso en conocimiento a través del canal establecido en la presente política.
- c. **Denuncias presentadas por terceras personas:** Cuando los hechos de acoso sexual sean reportados por terceras personas, las denuncias deberán estar acompañadas por la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos IMECOL S.A.S, buscará ponerse en contacto con la persona afectada para informarle sobre sus derechos, los apoyos y alternativas de manejo expuestos en este protocolo.

9. Direccionamiento del proceso según decisión de la persona afectada y competencia

La instancia que reciba la denuncia deberá de acuerdo con los hechos que se presenten y con la voluntad de la presunta víctima, remitir el caso al órgano competente para que este inicie el procedimiento a seguir.

La presunta víctima que haya sido afectada por la situación solo tendrá que relatar los hechos una vez, si así lo decide. Es responsabilidad de **IMECOL S.A.S.**, garantizar que todas las personas que intervienen en la toma de decisión estén debidamente informadas y contextualizadas sobre el caso luego del primer relato.

El registro que derive de la declaración de la presunta víctima será el documento que se lleve a todas las instancias a menos que la persona decida volver a relatarlos en algún momento.

Si la instancia que esté manejando el caso tiene competencias disciplinarias podrá solicitar a la persona información adicional. En caso de que esto ocurra, se tomarán las debidas precauciones para que esta actividad no produzca daño a la víctima. En ningún escenario se podrán usar medios coercitivos para conseguir esta segunda versión o información complementaria.

Sin perjuicio de lo anterior, el recaudo y práctica de las pruebas a las que haya lugar en el marco del proceso disciplinario estarán preponderantemente a cargo de la instancia disciplinaria correspondiente.

10. En los casos específicos de acoso sexual se debe tener en cuenta lo siguiente:

Después de recibir la información sobre el caso, la instancia competente de **IMECOL S.A.S.**, se comunicará con la persona afectada para agendar una reunión. En esta reunión se buscará:

- a) Evaluar el nivel de riesgo al que está expuesta la persona y establecer las diferentes medidas preventivas que pueden tomarse frente al caso.
- b) Orientar a la persona sobre las posibles alternativas de manejo y apoyo dentro de IMECOL S.A.S.
- c) Remitir el caso —a partir de las necesidades y deseos de la persona— a las instancias competentes, bien sean estas unidades de apoyo o acompañamiento (psicológico, médico, jurídico o procedimental) o instancias disciplinarias.

11. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN, MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS Y RECOMENDACIONES

Con independencia de la vía procesal que se escoja, pero con especial atención a las recomendaciones en materia preventiva y correctiva que pueda emitir el órgano competente, **IMECOL S.A.S.**, deberá implementar de inmediato medidas de protección. Estas medidas deben responder a las necesidades de

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 8 de 9

las presuntas víctimas dentro del caso concreto, y pueden comprender, pero no estar limitadas a, las siguientes:

a. Medidas laborales:

Ajustar razonablemente las condiciones laborales de la presunta víctima o presunto victimario para que la primera pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades sin riesgo alguno. Lo anterior tenido en cuenta en cada caso concreto, el nivel de riesgo o peligro, si la acción genera daño a la presunta víctima, siempre bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad, con respeto al debido proceso, y cuando exista mérito para proceder de esta forma.

1. Cambiar el superior jerárquico de la presunta víctima, mientras dure el proceso. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la presunta víctima para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones (a solicitud de la víctima).
2. Cambiar el lugar de trabajo del presunto agresor mientras dure el proceso (a solicitud de la víctima).
3. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
4. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada (a solicitud de la víctima).
5. Suspensión de la ejecución de labores o servicios por parte del presunto agresor mientras dure el proceso.
6. Implementar formas de trabajo mediante el uso de las TIC, mientras dure el proceso (a solicitud de la víctima).

b. Medidas para garantizar el bienestar físico y emocional:

1. Ofrecer primeros auxilios emocionales a través de servicios de atención psicológica afectada a través de las entidades del sistema de seguridad social.
2. Promover la atención en salud física y emocional que necesite la persona afectada a través de las entidades del sistema de seguridad social.
3. Brindar valoración y estabilización médica mediante atención en un centro médico.
4. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

c. Medidas de seguridad:

1. Brindar información sobre las diferentes medidas de seguridad que puede otorgarle la institución y las autoridades del estado competentes.
2. Ofrecer recomendaciones de seguridad preventiva.

d. Medidas de acompañamiento jurídico:

1. Orientar a la persona respecto a los procedimientos judiciales que aplican en su caso.
2. En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (ejemplo: Fiscalía, Medicina Legal, Policía), pero no cuente con personas cercanas que puedan

	POLÍTICA	Código: GER-PO-06
	POLÍTICA Y PROTOCOLO ESPECIAL DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	Versión: 1
		Fecha: 24/09/2024
		Pág.: 9 de 9

acompañarla, IMECOL S.A.S., dispondrá de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante suyo, siempre con el consentimiento de la presunta víctima.

- Finalmente, IMECOL S.A.S., publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en el correo: info@imecol.com. Estas quejas y sanciones serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Genero dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación será anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes⁶.

12. PUBLICACIÓN

Esta Política reemplaza en su totalidad cualquier otra política o directriz existente en la Compañía relacionada con las materias aquí señaladas. Asimismo, las disposiciones de la presente Política deben ser interpretadas en armonía con las directrices establecidas en los Contratos Individuales de Trabajo y en cualquier otro anexo u otros si aplicable.

Se publica el día 24 de septiembre de 2024, a través de la plataforma correo de divulgación y carteleras.

NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL
Representante Legal
IMECOL S.A.S.

13. CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
1	Creación del documento	09/09/2024	Lisbeth Ospina Roa Jefe de Selección y Desarrollo Organizacional

14. VALIDACIÓN DOCUMENTAL

ELABORADO:	REVISADO:	APROBADO:
Lisbeth Ospina Roa Jefe de Selección y Desarrollo Organizacional	Elizabeth Cataño Parra Gerente Talento Humano	Mauricio Emura Conde Gerente General

⁶ Artículo 11 Ley 2365 de 2024.