

TABLA DE CONTENIDO

1. PROCESO	2
2. OBJETIVO	2
3. ALCANCE	2
4. REGULACIÓN	2
5. LINEAMIENTOS GENERALES	2
5.1 Aspectos Relevantes del Acoso Sexual	3
5.2 Procedimiento Interno en Caso de Quejas por Posibles Conductas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral	4
5.3 Instancias Externas a las que se Puede Poner en Conocimiento Conductas de Acoso Sexual	5
5.4 Incumplimiento	6

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	--------------------------

1. PROCESO

SG-SST

2. OBJETIVO

Regular mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas de violencia y acoso¹ sexual en el ámbito laboral² en Grupo Aval Acciones y Valores S.A. (Grupo Aval).

Grupo Aval promueve las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas, aceptables y bienvenidas por ambas partes.

3. ALCANCE

Guía a todas las personas que trabajan en Grupo Aval, sean directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral.

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

4. REGULACIÓN

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 599 de 2000
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1719 de 2014
- Decreto 1072 de 2015
- Ley 2365 de 2024.
- Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

Grupo Aval, mediante la presente Política, establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y atender el acoso sexual en el ámbito laboral.

¹ **ACOSO LABORAL:** El acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia al mismo. Lo anterior, advirtiendo que la conducta puede ser ejercida entre personas del mismo rango jerárquico, o de uno inferior o superior.

² **ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL:** en términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá como todo acto de persecución, hostigamiento o acoso, 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.

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	--------------------------

5.1 Aspectos Relevantes del Acoso Sexual

MODALIDADES:

- **Acoso Sexual en el Contexto Laboral:** es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o con ocasión a él, que hace que la persona se sienta ofendida, incómoda, humillada y/o intimidada. Los siguientes comportamientos son considerados como acoso sexual:
 - ✓ Acoso sexual físico: manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.
 - ✓ Acoso sexual verbal: silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: Propositiones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, petición de favores sexuales
 - ✓ Acoso por razón del género / orientación sexual: cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante
 - ✓ Acoso sexual no verbal: exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Por ejemplo: Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.
- **Presunción de Ocurrencia de Acoso Sexual en el Contexto Laboral:**

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan las personas, 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 los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	--------------------------

- 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.

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

5.2 Procedimiento Interno en Caso de Quejas por Posibles Conductas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

Cualquier persona podrá presentar una queja ante el Área de Recursos Humanos, dicha área recibirá y adelantará la investigación correspondiente y garantizará la confidencialidad y reserva de la información que informe la presunta víctima y por su parte, garantizará el debido proceso al denunciado. Adelantada la investigación correspondiente, el Área de Recursos Humanos decidirá las medidas y decisiones a adoptar frente al caso en particular.

Una vez la persona haga la denuncia ante el Área de Recursos Humanos, podrá a su consideración y arbitrio, decidir darle trámite a la queja ante el Comité de Convivencia Laboral ³por medio de correo electrónico convivencia@grupoaval.com cumpliendo el procedimiento que tiene este Comité establecido para la verificación de presuntas faltas que puedan ser constitutivas de Acoso Laboral.

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

Una vez sea radicada la denuncia la persona podrá ampliar información y hacerle seguimiento al trámite que adelante el Comité.

³ **COMITÉ DE CONVIVENCIA:** es el órgano interno, compuesto por representantes de las personas contratadas y de la empresa el cual tiene la función de formular recomendaciones y planes de mejora en las relaciones entre las partes con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad de las quejas recibidas. Este Comité no tiene la facultad para determinar la existencia o no de acoso laboral, toda vez que el mismo está constituido como un Órgano para facilitar la solución de conflictos al interior de la Empresa.

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	-----------------------------

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

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

5.3 Instancias Externas a las que se Puede Poner en Conocimiento Conductas de Acoso Sexual

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

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas, a saber: i) la etapa de indagación, ii) la etapa de investigación y iii) la etapa de juicio.

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

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

Aunado a lo anterior, en los casos en los que la persona considerada como presunto acosador es el superior jerárquico de quien presenta la queja, esta deberá ser presentada ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja, lo anterior, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	-----------------------------

5.4 Incumplimiento

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

Frente a las personas que trabajan directamente con Grupo Aval, cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

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

- a. El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- b. La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- c. Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- d. El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
- e. Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.

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

El incumplimiento o cualquier tipo de violación a la presente política constituye falta grave y en consecuencia Grupo Aval puede adoptar las medidas disciplinarias correspondientes, inclusive la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo y en el Código Sustantivo de Trabajo.

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	--------------------------

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
Nov 2024	1	Emisión del documento

Código:	PO-SST-5	Versión:	0	Fecha Actualización	18/11/2024 2:44:00 p. m.
---------	----------	----------	---	---------------------	--------------------------