

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>QMA-DR-DC-014</b>
	<b>QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S</b>	<b>07/01/2025</b>
	<b>NIT. 900.520.375-2</b>	<b>Versión: 1</b>

## INTRODUCCIÓN

**QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S** busca promover un ambiente de trabajo óptimo, que permita a sus trabajadores, contratistas y partes interesadas, realizar sus labores en un espacio seguro, donde se relacionen con respeto, dignidad y donde se les proteja su integridad física y psíquica de agresiones sexuales o laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo.

**QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S**, se compromete a adoptar un enfoque de tolerancia cero a cualquier tipo de agresión sexual, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

## OBJETIVO

Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

### Objetivos específicos

- Prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten
- Establecer los principios básicos para prevenir toda forma de Acoso Sexual laboral
- Establecer las directrices que deben seguir los colaboradores, contratistas y demás partes interesadas para atender y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- Propiciar una cultura de equidad, respeto y de no discriminación en la empresa, sosteniendo una cultura de bienestar y seguridad psico laboral.

## ALCANCE

Esta política está dirigida a todos los trabajadores y centros de trabajo, incluyendo los espacios digitales (reuniones virtuales, trabajo en casa, trabajo remoto, teletrabajo o cualquier otra modalidad) con el fin de abarcar cualquier situación de discriminación y/o acoso sexual laboral, sin importar la posición, el nivel en la escala organizacional o la ubicación geográfica

## MARCO LEGAL

La presente política se rige bajo las siguientes disposiciones:

- Constitución Política Colombiana
- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 1010 de 2006
- Ley 1257 de 2008
- Circular 26 del 8 de marzo de 2023
- Ley 2365 de 2024

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>QMA-DR-DC-014</b>
	<b>QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S</b>	<b>07/01/2025</b>
	<b>NIT. 900.520.375-2</b>	<b>Versión: 1</b>

## DEFINICIONES

**Actos de discriminación:** Cualquier conducta, actitud o trato, ya sea consciente o inconsciente, que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando frecuentemente a preconcepciones o prejuicios sociales o personales. (Corte Constitucional en la Sentencia T-098 de 1994)

Este tipo de conducta resulta en la violación de los derechos fundamentales de las personas afectadas. Según la Sentencia T-068/21 un acto discriminatorio contiene los siguientes elementos:

*“(ii) La intención, la conciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Éste se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) El acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política, entre otros.”*

**Acoso sexual:** Para efectos de esta ley, 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. Ley 2365 de 2024.

**Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. Ley 1257 de 2008

**Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. Ley 1257 de 2008

**Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en 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. Ley 1257 de 2008

Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

**Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. Ley 1257 de 2008

**Definición de violencia contra la mujer:** Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>QMA-DR-DC-014</b>
	<b>QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S</b>	<b>07/01/2025</b>
	<b>NIT. 900.520.375-2</b>	<b>Versión: 1</b>

por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Ley 1257 de 2008

### **CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL**

1. Insinuaciones sexuales molestas.
2. Propositiones o presión para la actividad sexual.
3. Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
4. Coqueteos ofensivos.
5. Comentarios insinuantes.
6. Indirectas o comentarios obscenos.
7. Llamadas telefónicas/mensajes/correos/cartas indeseadas y/o con contenido sexual.
8. Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
9. Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos.
10. Contacto físico innecesario y no deseado.
11. Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
12. Petición de favores sexuales.
13. Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
14. Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
15. Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
16. Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
17. Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
18. Llamar a la víctima con los siguientes apodosos “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.
19. Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.

### **OBLIGACIONES**

#### **Por parte de los trabajadores:**

- Tratar a sus compañeros, jefes, clientes proveedores, contratistas con respecto y dignidad.
- Participar en las capacitaciones que la organización brinde en temas de prevención del acoso sexual laboral, comunicación asertiva, entre otros temas similares
- Hablar de manera adecuada evitando comentarios, comportamientos o actitudes con connotación sexual o sexista que pueda ser ofensivo, molesto, hostil, o degradante para las demás personas de la organización.
- Informar de cualquier situación en la cual sea testigo de una situación por acoso sexual.

#### **Por parte de la empresa:**

- Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>QMA-DR-DC-014</b>
	<b>QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S</b>	<b>07/01/2025</b>
	<b>NIT. 900.520.375-2</b>	<b>Versión: 1</b>

- Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.
- El Comité de prevención del acoso sexual, recibirá un reporte semestral de las denuncias de acoso sexual laboral gestionadas, formulando las recomendaciones o acciones que considere necesarias.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

### PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento interno de investigación ante una denuncia sobre acoso sexual laboral se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

### PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER LA DENUNCIA

Todo empleado y/o trabajador de **QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S** que considere este siendo víctima de acoso sexual laboral en cualquiera de sus manifestaciones, deberá presentar su queja en primera instancia ante el Comité de prevención del acoso sexual de la Empresa, sin perjuicio de ejercer sus derechos ante otras autoridades o instancias competentes.

La denuncia se interpondrá ante los medios de comunicación autorizados por la compañía y deberá tener los datos de identificación conocidos de la persona denunciada, adicionalmente, es importante realizar una breve descripción de los hechos, informando cualquier circunstancia de modo, tiempo y lugar de ocurrencia de estos y anexando los medios de prueba que pueda soportar la denuncia.

Cualquier miembro del comité de prevención del acoso sexual convocará una reunión por escrito a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, para llevar al trabajador a dar su versión libre, después de la verificación e investigación correspondiente, se impondrá la sanción disciplinaria y/o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

El acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de prevención del acoso sexual, no debe sugerir su conciliación. Dado que las conductas de acoso sexual laboral trascienden al ámbito penal, la presunta víctima deberá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación. El Comité de Convivencia o quien haga sus veces se encargará exclusivamente de las acciones disciplinarias internas.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>QMA-DR-DC-014</b>
	<b>QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S</b>	<b>07/01/2025</b>
	<b>NIT. 900.520.375-2</b>	<b>Versión: 1</b>

### Denuncia:

Los colaboradores o trabajadores podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

### Email:

Director SGI: [director.hseq@qualitycarw.com](mailto:director.hseq@qualitycarw.com)

Director de recursos humanos: [gestion.humana@qualitycarw.com](mailto:gestion.humana@qualitycarw.com)

### Teléfonos:

Director de recursos humanos: 3176585067

Director SGI: 3173830217

**Docus:** <https://qualitycarw.docus.com.co/casos/paso/61086>

En el caso de presentarse denuncia o se determine la existencia de acoso sexual laboral se tomarán las medidas oportunas para apoyar y proteger al denunciante y que cesen las conductas que dieron origen a la denuncia:

1. **Prohibición de represalias:** Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o las demás personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia de acoso, se adoptarán las medidas correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
2. **Protección de datos:** La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien será una falta grave y se adoptaran las medidas disciplinarias correspondientes conforme los procesos internos aplicables.
3. **Confidencialidad y reserva:** Los procesos realizados en el marco de estas denuncias tienen el carácter de confidencial y reservado, deberán cumplir con el debido proceso y estará bajo custodia de la directora de Recursos Humanos, junto a la información y la investigación que se derive de la misma.
4. **Apoyo psicológico:** Se brindará acompañamiento psicológico a la víctima en caso de ser requerido.

## INVESTIGACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El proceso de investigación de los casos de acoso sexual laboral estará a cargo del comité de prevención de acoso sexual y será liderado por el director de recursos humanos.

### Etapas y plazos

1. Una vez recibida la queja se tendrán tres días tanto desde el área de recursos humanos como desde el comité de prevención del acoso sexual, para iniciar el proceso de investigación, teniendo en claro que la persona investigada tendrá el derecho al debido proceso y a la presunción de inocencia.

	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>QMA-DR-DC-014</b>
	<b>QUALITY CARWASH MASIVO Y ASOCIADOS S.A.S</b>	<b>07/01/2025</b>
	<b>NIT. 900.520.375-2</b>	<b>Versión: 1</b>

Adicionalmente se debe activar el apoyo psicológico a la presunta víctima y/o atención médica.

2. Gestión Humana y Comité de prevención del acoso sexual, tiene un plazo máximo de 30 días calendario para entablar las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual laboral
3. Gestión Humana y Comité de prevención del acoso sexual, debe informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación para interponer la denuncia.

#### **4. Cierre del proceso:**

Una vez realizada la investigación y de verse cierta la queja por acoso sexual, recursos humanos y Comité de prevención del acoso sexual comunicarán la decisión a las partes informando la sanción que se impondrá al trabajador/a denunciado/a según la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

### **CONFIDENCIALIDAD**

Toda denuncia por acoso sexual que se reciba se tratara de manera confidencial, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma.

La presente política se revisa y se firma a los 07 días del mes de enero del año 2025



Willy René Franco Gordillo  
Gerente General