

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 1 de 6</p>
---	---	--

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

INTRODUCCIÓN

TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., entiende la importancia que tienen todas las personas en el desarrollo social y laboral, en especial, el de las mujeres; por tanto, consciente del respeto que se debe tener sobre el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, expide la siguiente política que tiene como objetivo central el prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, por el cual, se da especial tratamiento a las presuntas víctimas de violencia o acoso sexual, en aras de propiciar el desarrollo integral de las personas, bajo criterios de un ambiente laboral libre de toda violencia sexual o de género.

OBJETIVO

Establecer mecanismos, directrices y procedimientos a efectos de garantizar los derechos humanos a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, adoptándose medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral; estableciéndose una ruta de atención cuando por cualquier forma se conozcan actos que puedan ser vistos como de acoso sexual, procedimiento interno de atención confidencial evitándose la revictimización y sancionándose a los victimarios.


APLICACIÓN

La presente política está dirigida a todo el personal que se encuentra vinculado laboralmente con TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., incluyendo aquellos trabajadores que puedan desarrollar actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, remoto o teletrabajo, trabajadores en misión, además de las contratistas e inclusive proveedores o clientes, cuando se vean inmersos en actos como víctimas o victimarios de acoso sexual en el ámbito laboral.

MARCO NORMATIVO

La siguiente política encuentra fundamento en las siguientes normas:


- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU de 1966, aprobado en la legislación interna por la ley 74 de 1968, estableció que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables”, e impuso la obligación de “garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”, así como la de asegurar “a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de [...] sexo”.
- Convención Americana de Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969, aprobada por la ley 16 de 1972, señaló que los Estados se obligan a “a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 2 de 6</p>
---	---	--

jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de [...] sexo”, y que todos los seres humanos “tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (adoptada por la Asamblea General de la ONU el 18 de diciembre de 1979, aprobada por la ley 51 de 1981 y reglamentada por el decreto 139 de 1990) definió la expresión “discriminación contra la mujer” como aquella de la que se desprende de “ toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Igualmente, estipuló la obligación de hacer de los Estados Parte de adoptar “una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”, para lo cual contempló, entre otros, el deber de “c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales 46 competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación”.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará, suscrita el 9 de junio de 1994 y aprobada por la ley 248 de 1995, estableció que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Así mismo, advirtió que la “violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica” “a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual”. En análogo sentido, resaltó que “toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre los derechos humanos”, entre los que se encuentran el derecho a la libertad y seguridad personales, el derecho a no ser sometida a torturas, el derecho a que se proteja la dignidad inherente a su persona, indicando esta convención que toda mujer, contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos; introduciendo, como obligación de los Estados que suscribieron la Convención la de “adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y llevar a cabo lo siguiente”, y con ello, “f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.”

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 3 de 6</p>
--	---	--

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General 47 de la ONU el 20 de diciembre de 1993, que definió el término “violencia contra la mujer” como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. Igualmente, dicha declaración estipuló que los actos violentos contra la mujer abarcan la “violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos”, al igual que la “perpetrada dentro de la comunidad en general”. A su vez, consagró que la mujer tiene derecho al goce y protección de los derechos “a la libertad y la seguridad de la persona”, “a verse libre de todas las formas de discriminación” y “a no ser sometida a tortura, ni otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes”.
- Constitución Política consagró que “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República (...) fundada en el respeto de la dignidad humana”, que “reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienable de la persona” y en donde todos “recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo”, para lo cual “protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. Así mismo, dispuso en forma inequívoca que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades” y que ésta “no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”. También, se centra la protección en lo establecido en los Artículos 13, 25, 48 y 53, este último conocido como los principios fundantes del derecho del trabajo.
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en Colombia.
- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

DEFINICIONES

1. Acoso Laboral. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso, puede darse en las siguientes modalidades, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad o desprotección laboral.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 4 de 6</p>
---	---	--

2. Acoso Sexual. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, se entiende 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.

3. Partes Involucradas. Empleados, supervisores, gerentes, representantes, contratistas y cualquier persona dentro del ámbito laboral de la empresa.

PRINCIPIOS RECTORES

1. Respeto y Dignidad. Todos los empleados y contratistas tienen derecho a un ambiente de trabajo donde se respete su dignidad y se les trate con respeto, entendida la dignidad en una tripe dimensión, esto es, vivir como uno quiere, vivir con lo mínimo y vivir sin humillaciones.

2. Confidencialidad. Toda información relacionada con denuncias de acoso sexual será tratada con la máxima confidencialidad posible. La divulgación de información sólo se realizará en la medida necesaria para investigar el caso y tomar decisiones, y siempre de manera controlada y protegida.

3. No Revictimización. TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A. tomará medidas para evitar que la víctima de acoso sexual sea sometida a situaciones que puedan causarle más daño o angustia durante el proceso de denuncia y resolución, es decir, no se revictimizará.

4. Imparcialidad. Se respetarán los siguientes principios:

- Investigación Imparcial. El proceso de investigación se llevará a cabo por un Comité designado que no tenga conflictos de interés y que reciba capacitación específica en manejo imparcial de casos de acoso sexual, el cual será desarrollado en la RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

- Trato Respetuoso. Tanto la víctima como el presunto acusado recibirán un trato respetuoso. Se garantizará el derecho de ambas partes a ser escuchadas y a presentar pruebas. No se harán careos o confrontaciones directas, para el efecto se le informará a la víctima que tiene el derecho a no confrontar a quien considera es su victimario.

- Presunción de Inocencia. Se respetará el principio de la presunción de inocencia del presunto victimario o acusado hasta que se demuestre lo contrario a través de una investigación justa y objetiva.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 5 de 6</p>
---	---	--

- Protección Contra Represalias: Se prohibirán y sancionarán cualquier forma de represalia o discriminación contra la víctima, testigos, o cualquier persona que participe en la investigación.

PREVENCIÓN

Se hará divulgación a todos los empleados, incluidos los directivos y mandos intermedios sobre el contenido de esta política; también capacitaciones sobre acoso sexual, sus formas, y cómo prevenirlo. Se realizarán campañas periódicas para promover el respeto y la igualdad en el lugar de trabajo, utilizando diversos medios como posters, boletines y reuniones.

Esta política se incluirá en el contenido del reglamento de trabajo y hará parte integral de éste.

En la medida de lo posible se solicitará la participación de la Administradora de Riesgos Laborales para la implementación de los programas especiales para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del acoso sexual dentro del ámbito laboral.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, se implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, y tendrán las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a la Administradora de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo, trabajo en caso o trabajo remoto si existen condiciones de riesgo para la víctima y si las condiciones o cargos lo permiten.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. 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.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</p>	<p>Versión 2026 Aprobado 2026-02 Página 6 de 6</p>
--	---	--

8. Se procurará la estabilidad laboral para la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

ACCIONES PREVENTIVAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

- Reuniones de socialización o capacitación sobre el acoso sexual en el entorno laboral.
- Socialización e inducción de la presente política.
- Publicación de la presente política en página web de la sociedad.

INCORPORACIÓN AL REGLAMENTO DE TRABAJO

Esta política será incorporada al texto del reglamento de trabajo.

MODIFICACIONES

La presente Política podrá ser revisada de forma periódica, a fin de incluir en ella cambios, actualizaciones necesarias que el ejercicio de su ejecución, sean pertinente adicionar para su buen funcionamiento. Así mismo, una vez, sean publicados los lineamientos del Ministerio del Trabajo, se establecerá la asesoría necesaria para las modificaciones, ajustes, o complementaciones

Con lo anterior, TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., ratifica su compromiso de garantizar los derechos humanos de sus trabajadores, trabajadores y colaboradores.