

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Somnus • Documento de Cumplimiento Normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Objetivo

Establecer lineamientos institucionales obligatorios para prevenir, identificar, mitigar, denunciar y tramitar las situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral o acoso sexual dentro de **Somnus**. Lo anterior, con el propósito de garantizar ambientes de trabajo seguros, dignos, respetuosos y libres de cualquier manifestación de violencia, discriminación, hostigamiento o intimidación, salvaguardando la salud mental y la estabilidad de los colaboradores [cite: 39, 41].

2. Alcance

La presente política es de estricto cumplimiento y aplica de manera integral para [cite: 102]:

- Todos los trabajadores con vinculación laboral directa en la empresa (sin importar su cargo o jerarquía) [cite: 44].
- Personal directivo, administradores y representantes legales de la organización [cite: 45].
- Contratistas, consultores, proveedores y aliados estratégicos que ejecuten actividades en nombre de la empresa o dentro de sus dependencias [cite: 46, 47].

Esta regulación ampara todas las interacciones laborales ocurridas tanto en espacios físicos de trabajo como en entornos virtuales, plataformas digitales, canales de mensajería instantánea (tales como WhatsApp de uso laboral), correos electrónicos corporativos y videoconferencias [cite: 48, 49, 50, 51, 52].

3. Marco Jurídico de Referencia

Esta política se sujeta y articula rigurosamente con el bloque normativo de la República de Colombia aplicable a la materia:

- **Constitución Política (Art. 1, 13, 21 y 29):** Protección a la dignidad humana, la igualdad, la honra y el debido proceso.
- **Ley 1010 de 2006:** Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano - Art. 210A):** Tipificación y sanción del delito de Acoso Sexual.
- **Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 (Ministerio del Trabajo):** Definición de la conformación, funcionamiento y periodicidad de reuniones del Comité de Convivencia Laboral.
- **Ley 2209 de 2022:** Modificación del término de caducidad para las acciones sancionatorias derivadas del acoso laboral.

4. Delimitación y Modalidades del Acoso Laboral

De conformidad con la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un 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 [cite: 54].

Las conductas prohibidas se enmarcan dentro de las siguientes modalidades legales:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador; así como toda expresión verbal injuriosa u ultrajante [cite: 60].
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado (ej. descalificaciones públicas, cambios sorpresivos de horarios sin justificación técnica) [cite: 56, 59].
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política u orientación sexual [cite: 41].
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa (ej. ocultamiento o destrucción de insumos, herramientas o información indispensable) [cite: 57].
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta que tienda a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

5. Delimitación del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

En concordancia con el Artículo 210A del Código Penal, el acoso sexual se configura cuando una persona, en beneficio propio o de un tercero, valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o poder, edad, sexo, posición laboral, social o de familia, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona [cite: 62].

Para efectos de esta política, se consideran conductas estrictamente prohibidas [cite: 24]:

- Insinuaciones, requerimientos, comentarios o bromas con connotaciones sexuales explícitas o implícitas que resulten ofensivas o indeseadas para quien las recibe [cite: 64].
- Envío masivo o individual de imágenes, enlaces, videos o textos de naturaleza pornográfica o sexual no solicitados a través de cualquier medio digital o físico corporativo [cite: 65].
- Contacto físico innecesario, inapropiado, invasivo o no consentido (tales como abrazos forzados, tocamientos o cercanía física excesiva) [cite: 67].
- Chantaje o condicionamiento laboral (conocido como acoso *quid pro quo*), donde se supediten los beneficios, ascensos, estabilidad o evaluaciones de desempeño a la aceptación de favores de índole sexual [cite: 68].

6. Principios del Proceso de Atención

Toda tramitación de quejas o reportes se registrará de forma estricta por los siguientes principios rectores [cite: 69]:

- **Confidencialidad Absoluta:** Toda la información, pruebas, testimonios y deliberaciones serán mantenidos bajo estricto secreto de Estado y reserva legal, protegiendo el derecho a la intimidad de los involucrados [cite: 73, 81].

- **Imparcialidad y Debido Proceso:** Se brindará un trato justo y objetivo a todas las partes, garantizando el derecho a ser escuchado, a la contradicción, a la presunción de inocencia y a la presentación de pruebas de descargo [cite: 72, 87, 89].
- **Garantía de No Represalias (Protección):** Queda terminantemente prohibido ejercer cualquier acción punitiva, aislamiento o desmejora de condiciones en contra del denunciante o de los testigos de buena fe. El denunciante formal de acoso laboral contará con las garantías de estabilidad laboral que señala el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 [cite: 74].
- **Celeridad y Oportunidad:** Los términos para atender, tramitar y resolver las quejas internas deben ceñirse a los plazos legales, evitando dilaciones innecesarias [cite: 75].

7. Canales de Reporte y Activación de Rutas Diferenciadas

Para la radicación de quejas, la empresa dispone canales formales y seguros. Dada la naturaleza sustancialmente distinta entre el acoso laboral y el acoso sexual, se establecen dos rutas de atención diferenciadas [cite: 76]:

Conducta Reportada	Canal Oficial Seguro	Ruta de Tramitación Legal Interna
Acoso Laboral (En cualquiera de sus 6 modalidades legales).	Comité de Convivencia Laboral (CCL) <ul style="list-style-type: none"> • Correo interno: <code>comite.convivencia@somnusgestiona.com</code> • Buzón físico confidencial institucional [cite: 78, 80]. 	Tramitado con exclusividad por el CCL bajo la Resolución 652 de 2012. Procedimiento estrictamente preventivo y conciliatorio entre las partes involucradas [cite: 83].
Acoso Sexual (Tipificado como delito penal).	Dirección de Gestión Humana / Dirección de Cumplimiento (Compliance) <ul style="list-style-type: none"> • Correo o radicación presencial directa [cite: 77, 79]. 	Activación de la Ruta de Urgencia. Al ser un delito no conciliable, la empresa adopta de inmediato medidas cautelares de separación física de puestos, brinda apoyo, y asiste o traslada el caso de forma obligatoria ante la Fiscalía General de la Nación [cite: 95].

8. Procedimiento General de Atención del Comité (Acoso Laboral)

El Comité de Convivencia Laboral aplicará las siguientes etapas técnicas ante un reporte de acoso laboral [cite: 82]:

1. **Apertura y Análisis de Admisibilidad:** Recepción del escrito formal. Se verifica que los hechos relatados no hayan superado el término de caducidad legal de seis (6) meses desde su ocurrencia (Ley 2209 de 2022) [cite: 84, 85].
2. **Fase Probatoria e Indagación:** Recolección y evaluación de las evidencias aportadas (correos, chats, testimonios) y escucha por separado de las versiones de las partes [cite: 86, 87].
3. **Fase Conciliatoria Interna:** Citación a una audiencia conjunta para formular planes de mejora y compromisos mutuos con el fin de resolver la controversia de manera armónica.
4. **Cierre y Seguimiento:** Si se alcanza acuerdo, el comité realiza seguimiento trimestral. Si no hay acuerdo o el presunto acosador incumple los compromisos, el comité emitirá un dictamen de "Caso No Conciliado" y trasladará el expediente completo a la Alta Dirección (Gestión Humana) para dar apertura formal al proceso disciplinario [cite: 88].

9. Régimen Sancionatorio y Medidas Disciplinarias

Cuando por medio del debido proceso sancionatorio interno, o a través del dictamen de autoridades competentes, se compruebe fehacientemente la materialización de conductas de acoso laboral o acoso sexual, Somnus procederá a aplicar las medidas disciplinarias dispuestas en su **Reglamento Interno de Trabajo (RIT)** de acuerdo con la gravedad de la falta [cite: 90, 91]:

- Llamado de atención formal por escrito con copia a la hoja de vida [cite: 92].
- Suspensión laboral del trabajo conforme a los topes legales permitidos en el CST [cite: 93].
- Terminación unilateral del contrato de trabajo por **justa causa**, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (para personal interno) [cite: 94].
- Para contratistas, proveedores o aliados externos, la comprobación de estas conductas dará lugar a la rescisión o terminación anticipada del contrato civil o comercial por incumplimiento de las cláusulas de ética, sin lugar al pago de indemnizaciones.

10. Plan de Prevención Institucional

Somnus implementará dentro de su SG-SST actividades periódicas obligatorias destinadas a mantener un clima laboral óptimo, que incluyen de manera permanente [cite: 96, 100]:

- Talleres y capacitaciones semestrales sobre resolución pacífica de conflictos, liderazgo asertivo y prevención de violencias de género [cite: 98, 99].
- Evaluaciones anuales del riesgo psicosocial aplicadas por profesionales debidamente licenciados.
- Auditorías periódicas de los canales de atención para asegurar el correcto funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

11. Vigencia y Firmas

La presente política entrará en vigencia a partir de su publicación oficial en los canales institucionales de la empresa, derogando de manera total cualquier disposición previa que le sea contraria [cite: 101]. Es de obligatorio conocimiento y cumplimiento para todo el personal [cite: 38].

Dado en la República de Colombia, en mayo de 2026.

Luz Adriana Vera Echeverry

Representante Legal

Somnus