

En AEROSANIDAD SAS estamos comprometidos con la promoción de un ambiente laboral sano, seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso. Reconocemos que el acoso sexual constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las personas y afecta la dignidad, la integridad y el bienestar de quienes lo padecen.

Esta política responde al compromiso de la organización con la prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el entorno laboral, estableciendo lineamientos claros para su identificación, reporte y manejo. Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la tolerancia cero frente a este tipo de conductas, garantizando que todas las personas que hacen parte de la empresa puedan desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad, seguridad y respeto mutuo.

Con esta política, AEROSANIDAD SAS fortalece su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, promueve el cumplimiento de la legislación laboral colombiana y contribuye al bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

Definiciones

La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

Acoso Sexual: 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, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una.

Contexto laboral: 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 o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- I. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso 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.
- II. 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.

- III. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- IV. 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.
- V. 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.
- VI. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral

Queja: Reclamación o protesta que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad.

Victima: Cualquier persona que haya sido objeto de acoso sexual en el ámbito laboral.

Acosador: Cualquier persona que haya cometido acoso sexual en el ámbito laboral.

Principios que rigen la presente política

Respeto: AEROSANIDAD SAS, se compromete a tratar a todos los empleados con respeto y dignidad.

No tolerancia: AEROSANIDAD SAS no tolerará el acoso sexual en ninguna de sus formas.

Confidencialidad: AEROSANIDAD SAS garantizará la confidencialidad en el manejo de las denuncias de acoso sexual.

No represalias: AEROSANIDAD SAS no permitirá represalias contra las personas que denuncien acoso sexual que participen en la investigación de una denuncia.

Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Para efectos de la presente política, se realizará una jornada de capacitación semestral, con el propósito de poner en conocimiento de todas las personas que hacen parte del contexto laboral, los

mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, AEROSANIDAD SAS realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

La Administradora de Riesgos Laborales (en adelante "ARL") realizará actividades de fortalecimiento de la atención, protección y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.

Con el propósito de prevenir el acoso sexual en el contexto laboral, AEROSANIDAD SAS, incluirá las siguientes cláusulas en los contratos de trabajo:

- Definición de acoso sexual conforme a la ley 2365 del 2024.
- Inclusión del procedimiento de la presente política en el contrato.
- Establecimiento de mecanismos de atención integral a las presuntas víctimas, restablecimiento de derechos.
- Medidas preventivas y pedagógicas

Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral deberá tener en cuenta lo siguiente:

Presentación de la queja: La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por AEROSANIDAD SAS.

Quien presente la queja podrá, también, denunciar ante la autoridad competente. Sin embargo, las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones disciplinarias que AEROSANIDAD SAS estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

Canales de comunicación:

La queja deberá presentarse ante AEROSANIDAD SAS a través de correo electrónico dirigido a la líder de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces y en caso de que la denuncia recaiga

sobre cualquiera de estas personas, deberá presentarse a GERENCIA, en documento físico, en sobre cerrado y marcado como confidencial a la dirección 50E 10 Sur-183, Of. 202 personalmente al Gerente.

Quienes tengan conocimiento de la queja a través de cualquiera de los canales de comunicación anteriormente descritos, deberá cumplir con un deber de confidencialidad de la información, obligándose a mantener bajo la más estricta reserva la información que le sea puesta en conocimiento.

Requisitos mínimos de la queja: La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima las tenga en su poder.

El procedimiento frente a presuntas situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral se realizará conforme a los siguientes pasos:

1. En caso de que la entrega sea física, deberá escanearse y remitirse a la dirección previamente mencionada. Si la queja se realiza de forma verbal, quien la escuchó deberá redactar la situación en un documento y remitirlo a la dirección de correo previamente señalada.
2. Quien tenga en su poder el control del correo electrónico ante el cual se presenta la queja, deberá verificar el contenido de esta y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con un número de caso e ingresándolo a una base de datos de Quejas de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.
3. Se deberá informar a través de correo electrónico o por medio físico a la presunta víctima, que se dará trámite a la queja dentro de los próximos diez (10) días hábiles.
4. En reunión se analizará de manera confidencial el caso para establecer si los hechos constituyen una posible conducta de acoso sexual en el ámbito laboral.
5. En caso de que la queja no reúna los requisitos mínimos, se enviará a la presunta víctima una carta informando las razones de la improcedencia.
6. En el trámite de la queja se le informará a la víctima que podrá igualmente acudir a la fiscalía general de la Nación a denunciar su caso.
7. El receptor de la queja deberá cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad la información.

8. AEROSANIDAD SAS pondrá en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad.
9. AEROSANIDAD SAS publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y, así mismo, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
10. Si la queja va dirigida al superior jerárquico de la presunta víctima, 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.
11. Si la queja tramitada es anónima, esta no será tramitada, pero se archivará y almacenará en la base de datos de quejas de acoso sexual en el ámbito laboral.

La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer una queja ante AEROSANIDAD SAS.

Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Protección y posibilidad de acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica. La persona deberá realizar la solicitud directamente con la ARL, a través de la Líneas de acompañamiento en salud mental: 01 8000 51 1414 Opción 1, luego opción 4, o Línea de WhatsApp que encontrará en su página web oficial.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la presunta víctima y siempre que las funciones lo permitan, previa autorización del Jefe Inmediato y del líder de Gestión del Talento Humano o a quien haga sus veces.
- Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.

- 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.
- Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación
- Las medidas contempladas deberán ser adoptadas por AEROSANIDAD SAS con sus trabajadores o contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa.

Obligaciones del empleador

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, el empleador se obliga a:

- 1) Reflejar la presente política en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- 2) Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- 3) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- 4) Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 5) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 6) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- 7) Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los trabajadores vinculados y de los contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada y semestralmente en la Intranet de AEROSANIDAD SAS. Las quejas serán

remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (SIVIGE), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.

Las obligaciones previamente mencionadas podrán ser objeto de inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

Disposiciones finales de la presente política

La totalidad de los trabajadores de AEROSANIDAD SAS están en la obligación de observar lo dispuesto en la presente política.

AEROSANIDAD SAS se abstendrá de tramitar quejas que no hayan sido puestas en su conocimiento en los términos indicados en la presente política.

El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica será considerado como una falta grave.

Sin perjuicio del trámite que se efectúe de las quejas conforme al procedimiento de la presente política, el empleador podrá adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar, conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo por las presuntas faltas que se identifiquen en el marco de la queja.

Normatividad

Ley 2365 de 2024

En constancia de lo anterior, se firma en Medellín el 17 de mayo de 2025.



JUAN CARLOS LÓPEZ BUILES

GERENTE