



POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE POTENCIALES CASOS DE ACOSO SEXUAL

Con el objetivo de establecer los mecanismos tendientes a garantizar la prevención, protección y atención de potenciales casos de acoso sexual en el ámbito laboral y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, **Empaques y Servicios Superiores S.A.S. – SUPERPACK S.A.**, identificada con **NIT. 811.016.478-9** (en adelante la “Empresa”) ha establecido la siguiente **POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DE POTENCIALES CASOS DE ACOSO SEXUAL**, (en adelante la “Política”).

Esta Política estará disponible para todos los actores del ámbito laboral de la Empresa para su correspondiente consulta. La Empresa dispondrá de los siguientes canales para garantizar el acceso al contenido de este documento:

- **La política será publicada en nuestras carteleras, página Web, documento de políticas Generales de la compañía y será compartida al correo electrónico de cada uno de nuestros empleados al inicio de la contratación.**

ARTÍCULO 1 - ALCANCE:

- A. **En cuanto a los sujetos:** La presente Política aplica a quienes se encuentren vinculados vía contrato de trabajo, contrato para la prestación de servicios, contratos con cooperativas, convenios de práctica universitaria, contrato de aprendizaje, entre otros mecanismos de vinculación, conforme a las normas laborales vigentes aplicables. En adelante, estos se denominarán “actores dentro del ámbito laboral”.
- B. **En cuanto al contexto:** La presente Política es aplicable en cualquier contexto relacionado con el ámbito laboral, incluyendo aquellas circunstancias denunciadas que se encuentren dentro de:
- i. El lugar de trabajo incluye cualquier espacio donde se cumplan obligaciones laborales, ya sea en casa, de forma remota o en teletrabajo.
 - ii. Se consideran también los espacios donde el trabajador recibe su remuneración, donde descansa, se alimenta, y se usan instalaciones sanitarias o vestuarios bajo el marco laboral.
 - iii. Los desplazamientos y actividades como viajes, eventos sociales o de formación vinculados al trabajo.
 - iv. Las comunicaciones incluyendo las digitales o tecnológicas.
 - v. Los trayectos entre el hogar y el trabajo.
 - vi. Cualquier tipo de alojamiento provisto por el empleador.

ARTICULO 2 - OBJETIVOS:

- A. Garantizar derechos a las potenciales víctimas, establecer garantías para la no ocurrencia/reincidencia y definir una posición corporativa de cero tolerancias respecto a conductas que puedan constituir acoso sexual en el ámbito laboral.
- B. Establecer protocolos de prevención, detección y atención a conductas de violencia de género y/o acoso sexual.



- C. Poner a disposición de los actores del ámbito laboral, mecanismos internos y externos, mediante los cuales pueden hacer efectivo su derecho a la igualdad, a la no discriminación y vida libre de violencia, en el contexto de la ocurrencia de posibles conductas de acoso sexual que se puedan llegar a presentar en el ámbito laboral.
- D. La Empresa contará con un mecanismo confidencial al alcance de todos los actores del ámbito laboral para la presentación de quejas frente a posibles conductas de acoso sexual. Este canal garantizará la confidencialidad de la información y la protección de la identidad de la presunta víctima durante todo el proceso de investigación y resolución de la queja.
- E. Garantizar el derecho al debido proceso, tanto para la víctima como para la persona investigada en caso de quejas relacionadas con la ocurrencia de posibles conductas de acoso sexual.
- F. Asegurar la estabilidad laboral de las víctimas denunciantes de conductas de acoso sexual en el contexto laboral, así como de quienes sirvan de testigos de estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de queja o denuncia, en los términos de la legislación vigente aplicable.
- G. La Política contará con los siguientes enfoques: i) de derechos humanos, ii) de género, iii) interseccional, iv) diferencial y v) de curso de vida.

ARTÍCULO 3 – NORMAS GENERALES

La Política se fundamenta en las siguientes disposiciones legales y normativas:

- A. Ley 2365 del 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.
- B. Decreto 1710 del 2020 por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.
- C. Ley 599 del 2000 por la cual se expide el Código Penal.

ARTÍCULO 4 – DEFINICIONES PRINCIPALES:

- A. Para efectos de la presente Política, se entenderá “Acoso sexual” de acuerdo con la Ley 2365 del 2024:

“(…) 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...”

- B. Para efectos de la presente Política, se entenderá “Acoso sexual” de acuerdo con el Código Penal:



“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”

C. Qué actos no son considerados acoso sexual

- i. Acciones destinadas a ejercer la potestad disciplinaria que corresponde a superiores jerárquicos sobre subalternos.
- ii. Exigencias razonables de fidelidad laboral.
- iii. Solicitudes relacionadas con exigencias técnicas o de coordinación del servicio en general.
- iv. Interacciones profesionales o académicas respetuosas y apropiadas que no tienen connotaciones sexuales.
- v. Gestos de cortesía o amabilidad que no implican intenciones lascivas o libidinosas.
- vi. Decisiones administrativas basadas en el mérito y el desempeño, no en la discriminación o acoso.
- vii. Solicitud de cumplir deberes adicionales frente a la Empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o solución de situaciones específicas.
- viii. Exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos, contratos, políticas, entre otros documentos aplicables al tipo de relación que exista entre las partes.
- ix. Evaluaciones de desempeño que se realicen a los trabajadores.
- x. Medidas disciplinarias justificadas tomadas por la Empresa como consecuencia de incumplimientos laborales.
- xi. Interacciones casuales, conversaciones o interacciones que no tienen intenciones sexuales y que son comunes en el lugar de trabajo.

D. La Empresa ha implementado un medio directo dedicado exclusivamente a la atención de consultas y quejas relacionadas con Acoso Sexual.

E. Las personas que necesiten utilizar este medio podrán hacerlo a través del correo electrónico **lineaetica@superpack.com.co**, el cual es monitoreado únicamente por la Dirección de Gestión Estratégica del Talento. Este profesional está especialmente capacitado para abordar estas cuestiones con la discreción y el respeto que merecen.

F. La Empresa garantizará una respuesta oportuna y de fondo a todas las consultas y quejas.

ARTÍCULO 5 – OBLIGACIONES DE LAS PARTES

A. Para los trabajadores y demás personas que tengan interacción alguna con estos (ejemplo: contratistas, empleados en misión, aprendices, practicantes)

- i. Mantener una relación profesional, cordial y respetuosa con todos los compañeros de trabajo, jefes y subalternos, alineada con los valores y principios de la cultura empresarial de la Empresa. Esto incluye evitar:
 - a. Bromas de mal gusto o comentarios que ridiculicen o menosprecien a alguien basándose en su género, orientación sexual o cualquier otra característica personal.



- b. Saludos físicos que puedan ser interpretados como demasiado íntimos o inapropiados, como abrazos prolongados o besos en la mejilla, especialmente si no hay consentimiento mutuo.
- ii. Abstenerse de realizar comentarios, gestos, mostrar imágenes o cualquier forma de comunicación que tenga connotación sexual o sexista y que pueda ser percibida como ofensiva, hostil o intimidatoria. Esto incluye, pero no se limita a:
 - a. Comentarios sobre la apariencia física, vestimenta o vida privada de las personas que puedan ser interpretados como sexuales o inapropiados.
 - b. Uso de apodosos o sobrenombres que tengan connotaciones sexuales o sexistas.
 - c. Distribución o exhibición de material visual (fotos, videos, dibujos) de contenido sexual o sexista.
- iii. Actuar de manera proactiva para prevenir situaciones de acoso sexual y, en caso de presenciar o experimentar tales situaciones, reportarlas de inmediato a través de los canales establecidos y 01colaborar con las medidas de apoyo a las víctimas. Esto implica:
 - a. Intervenir o buscar ayuda cuando se presencien comportamientos que puedan constituir acoso sexual, siempre que sea seguro hacerlo.
 - b. Fomentar un ambiente de trabajo en el que todos se sientan cómodos expresando sus preocupaciones y reportando incidentes sin temor a represalias.

B. Para la Empresa:

- iv. Proporcionar herramientas necesarias a los actores dentro del ámbito laboral que creen consciencia respecto de la prevención del acoso sexual y la promoción de un ambiente de trabajo seguro.
- v. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- vi. Garantizar la amplia difusión y accesibilidad de los procedimientos para reportar incidentes de presunto acoso sexual.
- vii. Evaluar el funcionamiento y desarrollo de la presente Política.
- viii. Una vez creado el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) la Empresa debe publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, esto debe realizarse dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

ARTÍCULO 6 – GARANTIAS DE PROTECCIÓN

Las víctimas o terceros que conozcan de presuntas situaciones de acoso sexual tendrán derecho a garantías y protección para salvaguardar sus derechos, entre los cuales se mencionan, pero no se limitan a:

- A. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- B. Acudir a la ARL para recibir apoyo u orientación.
- C. Solicitar un traslado de su área de trabajo.
- D. La presunta víctima tendrá derecho a teletrabajar si hay situaciones que generen un riesgo.
- E. Evitar las labores que impliquen interacción con la persona investigada.
- F. Terminar el contrato o vinculación existente sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- G. La presunta víctima tendrá derecho a la no confrontación y a la confidencialidad.



ARTÍCULO 7 – PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE IDENTIFICAR UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL:

- A.** Cualquier persona que sea víctima o testigo de una presunta conducta de abuso sexual, podrá remitir la respectiva queja ante al correo electrónico que se creó para este fin el cual es: lineaetica@superpack.com.co.
- B.** En caso de que la persona desee realizar la queja de manera presencial podrá acercarse a la oficina de la Dirección de Talento Humano.
- C.** En caso de que se reciba una queja por presunto acoso sexual, se agotará el siguiente procedimiento:
 - i. Considerando que, el acoso sexual es un delito que se encuentra tipificado en el Código Penal, la Empresa realizará una investigación exhaustiva y contundente.
 - ii. Cualquier queja o solicitud deberá estar fundamentada en hechos y evidencias que tendrán que ser entregadas a la Empresa, para que este pueda dar trámite a la respectiva queja.
 - iii. Se validarán los elementos de prueba que se aporten para demostrar la comisión de la presunta conducta de acoso sexual.
 - iv. La Empresa surtirá un proceso de investigación en el cual podrán intervenir terceros contratados y expertos que analicen los hechos y pruebas entregadas.
 - v. La Empresa no determinará si hay acoso sexual o no, entendiendo que, esta facultad le compete a un Juez de la Republica. Sin embargo, si en la investigación se demuestra que existen pruebas conducentes a comprobar la existencia de un comportamiento inadecuado por parte del investigado, la Empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo o el acuerdo de vinculación que corresponda al investigado (ejemplo: convenio de práctica, contrato de aprendizaje, contrato de prestación de servicios, entre otros).
 - vi. Este procedimiento interno podrá concurrir de forma paralela con el proceso penal y la Empresa podrá tomar las decisiones disciplinarias y/o contractuales que correspondan según sus políticas y/o reglamentos.
 - vii. El Acoso Sexual es una conducta no querellable y no conciliable por lo tanto el Comité de Convivencia Laboral no debe sugerir su conciliación.
- D.** Sin perjuicio del procedimiento antes mencionado, es necesario recordar que el Acoso Sexual es una conducta típica, consagrada en el artículo 210-A del Código Penal Colombiano. Razón por la cual, cualquier persona que considere que pudo haber sido víctima de dicha conducta, tiene derecho a presentar la respectiva denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, para que la conducta en mención sea investigada y juzgada por la jurisdicción penal.
- E.** Quien reciba la queja le debe mencionar y recordar a la presunta víctima el derecho que tiene de acudir a la Fiscalía General.



F. La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.

ARTÍCULO 8 – CONTRATISTAS: La Empresa al celebrar contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrá la misma responsabilidad y obligaciones de manejo del acoso sexual que frente a sus trabajadores.

La presente Política cobra vigencia a partir del 15/09/2024. Igualmente, la Empresa velará por realizar sesiones de socialización de la Política y del manejo de esta. La Empresa se reserva el derecho a editar, modificar y/o redefinir la presente Política.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sandra", written in a cursive style.

Sandra Cecilia Paniagua Castrillón
Dirección Estratégica de Talento Humano