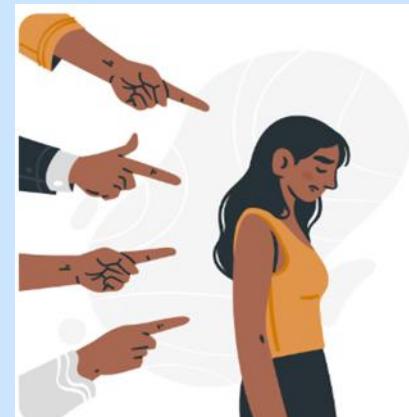
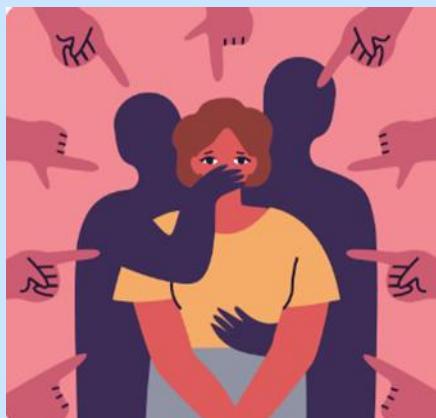


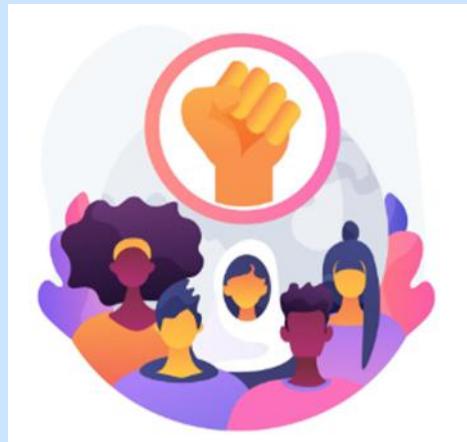
Protocolo y Política de Prevención del Acoso Sexual y Discriminación – Telepacífico

Presentación institucional sobre la prevención, atención y control del acoso sexual y discriminación.



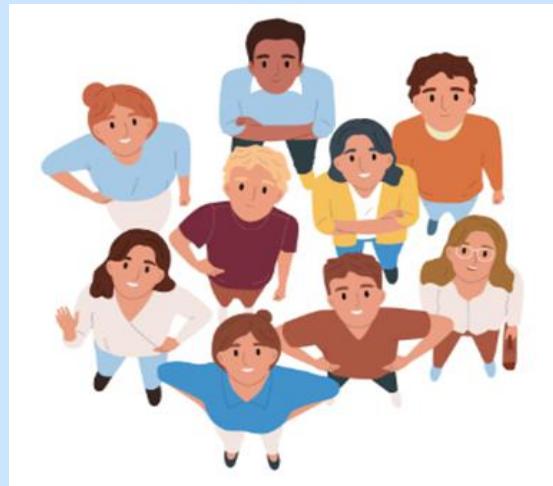
OBJETIVO GENERAL

- Definir mecanismos de prevención, atención y control del acoso sexual y discriminación.
- Fomentar un entorno laboral seguro, digno y respetuoso.



ALCANCE DEL PROTOCOLO

Aplica a todos los funcionarios, contratistas, visitantes y proveedores de Telepacífico.



VALORES INSTITUCIONALES

TELEPACIFICO adoptó mediante la resolución No. 191 del 22 de junio del 2018 el código de Integridad, incorporando los siguientes Valores:

- Honestidad.
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia



La aplicación de los valores institucionales es pieza fundamental para la construcción de relaciones sanas en la organización

MARCO NORMATIVO



- Constitución Política (Art. 13 y 93)
- Ley 1257 de 2008: Violencia basada en género
- Ley 1482 de 2011: Discriminación
- Código Sustantivo del Trabajo
- OIT (1985) "...el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales..."
- Ley 1010/2006 acoso laboral
- Ley 2365/2024 "medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral..."

Normas nacionales e internacionales que garantizan la igualdad y la no discriminación.

DEFINICIONES CLAVES



- ✓ Sexo es características biológicas y fisiológicas que diferencian a hombres y mujeres.
- ✓ Orientación sexual es la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas. Heterosexualidad, Homosexualidad, Asexual
- ✓ Discriminación trato desfavorable e injusto hacia una persona o grupo, basado en motivos como origen étnico, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica
- ✓ Acoso sexual Conducta sexual no deseada de la persona.

DEFINICIONES CLAVES



- ✓ Homofobia: Discriminación por orientación sexual.
- ✓ Racismo: Discriminación por color de piel o etnia.

Conceptos esenciales para la comprensión y prevención

FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CON OCASIÓN DE GÉNERO O A LA ORIENTACIÓN SEXUAL:



Discriminación directa tratar a una persona de manera menos favorable que a otra debido a una característica protegida, como raza, género, edad, discapacidad u orientación sexual.

Discriminación indirecta ocurre cuando una norma, criterio o práctica que parece neutral perjudica desproporcionadamente a ciertos grupos de personas, como mujeres, personas de ciertas etnias o grupos LGTBIQ+.

FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CON OCASIÓN DE GÉNERO O A LA ORIENTACIÓN SEXUAL:



Orden de discriminar: es una instrucción de una persona u organización a otra para que trate de manera desigual e injusta a un grupo de personas basándose en prejuicios como raza, género, religión u origen nacional.

Represalia discriminatoria trato adverso o perjudicial hacia una persona por haber denunciado o haberse opuesto a la discriminación

ACOSO SEXUAL



Cualquier comportamiento de carácter sexual no deseado que crea un ambiente hostil, ofensivo o intimidatorio, afectando la dignidad de una persona

Acoso Sexual físico cualquier **contacto físico no deseado de naturaleza sexual**, como tocar, abrazar, acariciar o manosear a alguien sin su consentimiento.

Acoso Sexual verbal:cualquier conducta, comentario o declaración de naturaleza sexual no deseada que hace que una persona se sienta incómoda, intimidada u ofendida.

ACOSO SEXUAL

Acoso Sexual no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores, u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas, chistes sexualmente implícitos por intranet.

Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.



CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE ACOSO SEXUAL

Se puede considerar que existe un Acoso Sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas, en los espacios destinados para desempeñar sus funciones o cumplir con sus obligaciones:

- ✓ Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de la empresa.
- ✓ Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas



CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE ACOSO SEXUAL



- ✓ Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- ✓ Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- ✓ Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- ✓ Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSIDERARSE ACOSO SEXUAL

- ✓ Comportamientos relacionados con exposición de imágenes pornográficas utilizando equipos de la entidad



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso sexual o discriminación en el contexto laboral podrá presentar una queja.
- El profesional responsable de Recursos Humanos a través de cualquier mecanismo, sea electrónico, físico o verbal, en el que se describan las situaciones, fecha, tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, nombre y cargo de las personas involucradas.
- El responsable de Recursos Humanos debe darle a conocer el contenido de este Protocolo y asegurarse de guardar la confidencialidad, así como de seguir los demás principios e indicaciones aquí contenidas.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- Solicitar al funcionario /a presunta víctima de acoso sexual por escrito la denuncia o acusación donde describa la fecha, lugar y conductas, indicando nombre y cargo del presunto acosador, elementos probatorios en caso de que existieran, pero sin que estén obligados a revelar aspectos de su intimidad o que no considere relevantes.
- Elaborar un documento o acta donde quede consignado, la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

- Remitir de manera inmediata la queja por acoso sexual y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- el profesional responsable de Recursos Humanos remitirá el caso al Profesional Responsable de la Oficina Jurídica, para los descargos al funcionario responsable del acoso sexual o de las conductas de discriminación. De acuerdo a la falta ellos definirán las sanciones de acuerdo a lo establecido en la normatividad del funcionario público.
- En los casos de acoso sexual estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE)

IMPLEMENTACION DE MEDIDAS PREVENTIVAS

- ❖ Establecer una política y protocolo para la prevención y control del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- ❖ Socializar y publicar en sitios visibles entre sus funcionarios, contratistas y visitantes la política y protocolo.
- ❖ Se realizarán en coordinación con SST y comunicaciones campañas masivas enfocadas a fomentar los valores, al reconocimiento y respeto por la diferencia, conductas relacionadas con acoso sexual y discriminación.
- ❖ Se realizarán acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios en talleres y/o capacitaciones sobre las conductas relacionadas con el acoso sexual y discriminación en busca de mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas

POLITICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA EMPRESA SOCIEDAD TELEVISIÓN DEL PACÍFICO LTDA. TELEPACÍFICO

TELEPACÍFICO, como empresa responsable de garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género entre sus funcionarios y visitantes, reconoce, respeta y valora al ser humano tal como es, por lo tanto, rechaza todo comportamiento que afecte la salud mental y vaya en contra de esta política.

- Brindar un entorno y condiciones laborales adecuadas promoviendo una buena calidad de vida entre sus funcionarios a través de un trato digno y respetuoso.
- Promover un lugar de trabajo sano, inclusivo y respetuoso al prevenir, controlar y resolver cualquier acto de acoso sexual o violencia sexual basada en género contra las mujeres, hombres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
- Establecer e implementar actividades tendientes a la prevención, mitigación, atención, orientación y protección como medida preventiva de acoso sexual y de discriminación, fomentando la sana convivencia.
- Asesor y acompañar al funcionario que sea víctima de acoso sexual o de discriminación por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.

COMPROMISO DE TELEPACIFICO

Fortalecer la cultura de respeto e inclusión.

Garantizar la aplicación efectiva del protocolo.

