

	PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO: ASTORGA-TH-RE-001 FECHA: 10/08/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 1 DE 6
	REGLAMENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	

1. DECLARACIÓN Y OBJETIVO

ASTORGA S.A.S. rechaza toda forma de acoso sexual en el contexto laboral. Este reglamento establece las medidas de prevención, protección y atención y la ruta interna para recibir, tramitar y hacer seguimiento a los hechos conocidos por la empresa. Se promoverá un entorno de trabajo digno, seguro, incluyente y libre de violencias, con respeto de los derechos de todas las personas involucradas.

2. MARCO NORMATIVO

Se fundamenta en la Constitución Política, la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, el artículo 210A del Código Penal, la Ley 1581 de 2012, la Ley 1010 de 2006 en lo aplicable, el Decreto 405 de 2025, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025, así como en las normas que las modifiquen.

3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Aplica al personal de ASTORGA S.A.S., sus directivos, trabajadores en misión, aprendices, practicantes, contratistas y personas relacionadas con su actividad, en el marco de las competencias de la empresa. Comprende la plantación, labores de campo, talleres, oficinas, zonas de descanso, alimentación y aseo, además de los espacios físicos o digitales relacionados con la actividad laboral.

Incluye desplazamientos, viajes, eventos, reuniones, capacitaciones y comunicaciones vinculados al trabajo; también los trayectos entre domicilio y trabajo y el alojamiento proporcionado por la empresa en las condiciones previstas por la Ley 2365 de 2024. ASTORGA actuará frente a terceros dentro de sus posibilidades contractuales, organizativas y legales, coordinando la respuesta con la empresa empleadora o contratante cuando corresponda.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS

Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder verticales u horizontales y ocurra una o varias veces en el contexto laboral.

	PROCESO: TALENTO HUMANO	
	REGLAMENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	CÓDIGO: ASTORGA-TH-RE-001 FECHA: 10/08/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 2 DE 6

No se exige reiteración ni subordinación jerárquica para activar la ruta de atención. La valoración de cada caso atenderá sus circunstancias.

Son señales y ejemplos, sin que la lista sea exhaustiva: exigir o insinuar favores sexuales a cambio de empleo, ascensos o beneficios; realizar contactos físicos no consentidos; emitir comentarios, gestos o propuestas sexuales no deseadas; exhibir o enviar material sexual no solicitado; insistir en invitaciones tras una negativa; difundir contenido íntimo sin consentimiento; vigilar, presionar o amenazar con fines sexuales mediante mensajes, redes sociales u otros medios.

La violencia basada en género vinculada con estos hechos se atenderá por esta ruta. El acoso laboral sin connotación sexual seguirá su ruta específica, sin demorar la protección urgente.

5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

La actuación de ASTORGA observará dignidad, igualdad y no discriminación, debida diligencia, oportunidad, imparcialidad, confidencialidad, enfoque de género y diferencial, no revictimización y protección frente a represalias. La persona afectada no estará obligada a enfrentar a la persona señalada, a repetir innecesariamente su relato ni a aportar pruebas imposibles de conseguir para que se reciba la queja.

La persona investigada recibirá información suficiente de los hechos atribuidos, oportunidad real de ser escuchada, de presentar elementos de defensa y de conocer la decisión, con protección de su intimidad y buen nombre. Las medidas preventivas no implican una declaración anticipada de responsabilidad.

El acoso sexual no es conciliable. El Comité de Convivencia Laboral no investiga ni media estas quejas; si recibe una, debe canalizarla de inmediato a Talento Humano o a la instancia alternativa indicada en este reglamento, con reserva de la información.

6. RESPONSABILIDADES Y PREVENCIÓN

La alta dirección asignará recursos, integrará la política en el Reglamento Interno de Trabajo y contratos cuando corresponda y verificará la protección. Talento Humano

	PROCESO: TALENTO HUMANO	
	REGLAMENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	CÓDIGO: ASTORGA-TH-RE-001 FECHA: 10/08/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 3 DE 6

administrará la ruta, custodiará expedientes y coordinará formación. SST orientará la gestión de riesgos psicosociales y el acceso a apoyo de la ARL. Jefaturas y personal promoverán el respeto y acatarán las medidas.

ASTORGA divulgará periódicamente la ruta, formará al personal y a quienes ejerzan mando, informará a contratistas y realizará acciones de prevención de la violencia y la discriminación. Ante hechos presuntos desarrollará una campaña colectiva inmediata de igualdad y no violencia, preservando la identidad de las personas involucradas.

7. CANALES PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Cualquier persona que conozca presuntos hechos podrá informarlos verbalmente, por escrito físico o por un medio electrónico institucional a la Coordinación de Talento Humano. La queja física puede entregarse en sobre cerrado dirigido a esa coordinación. Si el caso involucra a Talento Humano o existe un conflicto de interés, podrá presentarse ante Gerencia General o ante la Representante Legal, quienes encargarán el trámite a una persona imparcial. Ninguna queja se remitirá a la persona señalada para su recepción.

La comunicación indicará, si es posible, qué ocurrió, cuándo, dónde, quiénes participaron y qué elementos pueden aclararlo. Se recibirá aunque falten datos o la presente un tercero. ASTORGA contactará a la persona afectada sin condicionar la protección a una confirmación inmediata.

Si la persona presuntamente responsable es la máxima autoridad de la empresa, la queja debe presentarse ante la Inspección de Trabajo; la persona afectada podrá acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación. ASTORGA evitará que esa autoridad intervenga en el manejo interno del caso y atenderá las solicitudes de la autoridad competente.

8. RUTA INTERNA DE ATENCIÓN

8.1 Recepción y registro. El receptor dejará constancia de la fecha, canal y relato disponible, asignará un identificador al caso y limitará el acceso al expediente.

	PROCESO: TALENTO HUMANO	
	REGLAMENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	CÓDIGO: ASTORGA-TH-RE-001 FECHA: 10/08/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 4 DE 6

Cuando la comunicación sea verbal, elaborará un registro fiel que la persona podrá revisar si lo desea. Confirmará la recepción por un medio seguro y explicará el siguiente paso.

8.2 Valoración urgente. De inmediato se analizarán riesgos para la integridad, la salud, la continuidad laboral y la conservación de evidencia. Se orientará sobre atención médica o psicológica, EPS, ARL y denuncia penal cuando proceda. Las medidas urgentes podrán adoptarse desde el primer conocimiento, incluso mientras se aclaran los hechos.

8.3 Protección. Se consultará a la persona afectada y se adoptarán medidas proporcionales, como evitar interacciones con la persona señalada, reorganizar turnos o funciones, restringir contacto, facilitar el traslado solicitado o teletrabajo cuando sea viable. La protección no debe imponer a la persona afectada cargas injustificadas ni afectar su remuneración. Las medidas de los numerales 3 a 6 del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 se decidirán y adoptarán, a solicitud de la víctima, dentro de un máximo de cinco días hábiles, considerando la organización operativa.

8.4 Verificación. Una persona imparcial designada por Gerencia General, sin conflicto de interés, recopilará información pertinente con entrevistas individuales y revisión de documentos o mensajes aportados voluntariamente. Evitará confrontaciones, preguntas innecesarias sobre intimidad y difusión de rumores. Escuchará a la persona señalada y documentará tanto los elementos favorables como los desfavorables. La investigación interna no sustituye la función penal de la Fiscalía.

8.5 Decisión. Gerencia General o la autoridad interna no involucrada evaluará el informe, decidirá las acciones de protección, correctivas, contractuales o disciplinarias permitidas por la ley y el Reglamento Interno de Trabajo, y motivará la decisión por escrito. Toda sanción exige el procedimiento y las garantías de defensa aplicables. La ausencia de prueba suficiente para sancionar no impide mantener controles preventivos justificados.

	PROCESO: TALENTO HUMANO	
	REGLAMENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	CÓDIGO: ASTORGA-TH-RE-001 FECHA: 10/08/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 5 DE 6

8.6 Seguimiento y cierre. Talento Humano verificará medidas, incidentes, represalias y necesidades de apoyo. Informará a cada parte lo pertinente conforme a reserva y debido proceso, custodiará el expediente y documentará acciones de no repetición.

9. DERECHOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La persona afectada tiene derecho a trato digno, escucha sin estereotipos, confidencialidad, no confrontación, información clara de la ruta y de las autoridades disponibles, atención en salud y apoyo emocional por las vías correspondientes, protección oportuna y seguimiento. Podrá solicitar traslado de área, teletrabajo si existen condiciones de riesgo, evitar labores con la persona investigada y, cuando lo manifieste expresamente, terminar su vínculo sin sanción por preaviso en los términos legales.

ASTORGA prohibirá intimidación, cambios desfavorables injustificados, amenazas, represalias o censura contra quienes reporten hechos, colaboren o testifiquen. Respetará la estabilidad laboral y las garantías previstas en los artículos 13 y 14 de la Ley 2365 de 2024. La dirección investigará y corregirá cualquier posible represalia de manera separada y prioritaria.

10. AUTORIDADES Y APOYO EXTERNO

La ruta interna no es condición previa para denunciar ante la Fiscalía General de la Nación ni para acudir a la Inspección de Trabajo. ASTORGA informará a la persona afectada de esta facultad y, si lo solicita, remitirá de inmediato la queja o denuncia a la autoridad competente respetando su intimidad. Se facilitará orientación para acceder a servicios de salud y al apoyo emocional y psicológico de la ARL que corresponda, sin presumir una administradora específica.

Ante hechos relacionados con contratistas o terceros, ASTORGA coordinará las medidas con la organización responsable sin limitar el acceso a las autoridades.

	PROCESO: TALENTO HUMANO	
	REGLAMENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	CÓDIGO: ASTORGA-TH-RE-001 FECHA: 10/08/2025 VERSIÓN: 01 SEDE: TUMACO PÁGINA: 6 DE 6

11. RESERVA, REPORTE Y MEJORA

Los datos y soportes de las quejas se tratarán conforme a la Ley 1581 de 2012 y la política de tratamiento de datos de ASTORGA, con acceso según necesidad funcional. Se evitarán copias y divulgaciones no autorizadas. La reserva no impide compartir información con autoridades competentes o garantizar la defensa en la medida necesaria.

Talento Humano llevará un registro protegido de quejas, actuaciones, medidas y resultados. ASTORGA publicará semestralmente cifras anonimizadas de quejas tramitadas y sanciones y realizará la remisión al SIVIGE prevista por el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, conforme a los canales y lineamientos oficiales aplicables. Revisará tendencias y la eficacia de las medidas, sin revelar identidades.

12. VIGENCIA Y REVISIÓN

Este reglamento rige a partir de su aprobación y divulgación. Se revisará por lo menos una vez al año y cuando cambien la normativa, los riesgos o las condiciones de ASTORGA S.A.S. Su aplicación se articulará con el Reglamento Interno de Trabajo, el SG-SST y las demás políticas de respeto, derechos humanos y no discriminación.



JAVIER NICOLAS VÁRGAS MURIEL
Representante Legal de ASTORGA S.A.S.