



5 DE NOVIEMBRE DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. Generalidades
2. Objetivo
3. Premisas
4. Definiciones
5. Denuncias por acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación
6. Seguimiento de las quejas por acoso sexual y/o discriminación
7. Descripción de Mecanismos de Protección
8. Descripción del Proceso de Investigación
 - 8.1. Investigación
 - 8.2. Alcance y Funciones
 - 8.3. Tipo de Recomendaciones que Deberá Expedir
9. Sanciones y Medidas Disciplinarias
10. Informe SIGIVE
11. Anexos
12. Historial del Documento

1. Generalidades

Este documento establece los lineamientos generales para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual en el entorno laboral de Bytelink SAS. Aplica a todos los colaboradores, contratistas, proveedores, clientes y cualquier otra persona que interactúe con la empresa en cualquiera de sus instalaciones o durante la ejecución de actividades relacionadas.

2. Objetivo

El objetivo de esta política es garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso sexual, en cumplimiento con la Ley 2365 de 2024. La política también define los mecanismos para brindar protección inmediata a las víctimas y asegurar la no repetición de las conductas denunciadas.

3. Premisas

- Bytelink tiene cero tolerancias frente al acoso sexual.
- Bytelink se compromete a actuar con celeridad y confidencialidad en la investigación de cualquier denuncia de acoso sexual.
- Se garantiza la protección de las víctimas y la imparcialidad en el proceso investigativo.
- Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de contribuir a un ambiente laboral libre de acoso sexual.

4. Derechos

a. Derechos de las víctimas:

- Ser escuchadas sin ningún tipo de estigmatización.
- Derecho a la verdad, la intimidad, y la confidencialidad.
- No ser sometidas con el presunto agresor, evitar la revictimización.
- Tener acceso a una ruta de atención oportuna e inmediata.
- Garantías frente a la reparación y la no repetición.
- Protección frente a la retaliación.

b. Derechos del acusado:

- Derecho al debido proceso.
- Garantizar la presunción de inocencia.
- Velar por la imparcialidad, y otorgar información completa y veraz.

5. Definiciones

- Acoso Sexual: Cualquier conducta no deseada de carácter sexual que afecta la dignidad de las personas, creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante o perturbador.
- Víctima: Persona que sufre acoso sexual en su entorno laboral.
- Denunciado: Persona señalada de realizar conductas de acoso sexual.
- Canales de Denuncia: Medios dispuestos por la Compañía para que los colaboradores puedan reportar casos de acoso sexual.
- SIVIGE: Sistema Integrado de Información Sobre Violencias de Género.
- Medidas de Protección: Acciones tomadas para garantizar la seguridad y bienestar de la víctima durante y después del proceso de investigación.
- Violencia sexual: Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.

6. Denuncias por acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación.

- a. Bytelink ha dispuesto la siguiente ruta para el reporte de los casos de ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN que le sean puestos en conocimiento:
 - En el caso que se requiera poner en conocimiento a la compañía de hechos o conductas de acoso sexual o cualquier tipo de discriminación, en los cuales la presunta víctima sea un trabajador, la denuncia se presentará ante el área de Gestión humana.
 - En todo caso, cuando se presente una denuncia por escrito a cualquiera de los canales dispuestos, será deber de Bytelink darle el trámite que le corresponda para garantizarle a la presunta víctima o a la persona que interpuso la denuncia una investigación de los hechos.

b. Quién reciba la queja deberá:

- Privilegiar la seguridad y confidencialidad de la presunta víctima, por lo que el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la presunta víctima haga su relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

c. Procedimiento:

- Recibida la queja deberá informarse a la presunta víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la compañía a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la presunta víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- El Área de gestión Humana de la BYTELINK SAS, implementará las posibles medidas de protección a la presunta víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la compañía.
- Paralelamente, una vez la alta dirección de la empresa tenga conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación, será recomendable iniciar un proceso disciplinario a la persona o personas implicadas, guardando los respectivos derechos de estas personas, y que se mencionan al inicio de la presente política.
- Cada proceso en particular deberá ser evaluado con el fin de determinar

si se configura o no una justa causa de terminación del contrato de trabajo o si hay lugar a la imposición de otro tipo de sanción.

- En el evento en que no sea posible configurar una justa causa de terminación del contrato de trabajo, pero la compañía cuente con elementos que permiten concluir que posiblemente el trabajador incurrió en conductas contrarias a los valores organizacionales o al incumplimiento de lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, será viable proceder con la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

6. Seguimiento de las quejas por acoso sexual y/o discriminación

Las acciones de seguimiento estarán a cargo del Área de gestión Humana, para lo cual deberá realizar la verificación y eficacia de las acciones establecidas en la presente política actuando en pro del bienestar de la presunta víctima.

7. Descripción de Mecanismos de Protección

- Reasignación de Funciones: La víctima podrá ser reasignada temporalmente a otras funciones o áreas de trabajo para proteger su integridad.
- Confidencialidad: Todos los reportes y la identidad de la víctima serán manejados con absoluta confidencialidad.
- Teletrabajo: La víctima si su posición lo permite, podrá ser habilitada para teletrabajo hasta el 100% de su tiempo.

8. Descripción del Proceso de Investigación

8.1. Área de gestión Humana

El área de gestión humana será la encargada de recibir, investigar y emitir recomendaciones en relación con las denuncias de acoso sexual en Bytelink SAS. Su objetivo principal es garantizar un proceso justo, imparcial y confidencial para todas las partes involucradas, así como tomar decisiones que aseguren la integridad de las víctimas y la protección de los derechos de los colaboradores.

El área de gestión humana deberá iniciar la investigación dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la denuncia.

8.2. Alcance y Funciones:

8.2.1. Recepción de Denuncias:

- Recibir formalmente las denuncias de acoso sexual a través de los canales establecidos.
- Garantizar que toda denuncia sea recibida de manera confidencial y que se brinde la orientación inicial a la víctima.

8.2.2. Evaluación Previa de las Denuncias:

- Verificar que la denuncia contenga los elementos necesarios para iniciar una investigación formal. Si la denuncia está incompleta o se requiere más información, se pedirá a la víctima que proporcione más detalles, garantizando siempre la confidencialidad y la protección de sus derechos.

8.2.3. Investigación Formal:

- Realizar una investigación exhaustiva y objetiva, que incluye la recopilación de pruebas, entrevistas a la víctima, el denunciado, testigos y cualquier otra parte relevante.
- Asegurar que el proceso investigativo respete los principios de debido proceso, confidencialidad y no revictimización de la persona afectada.
- Evaluar las pruebas de manera imparcial, incluyendo evidencia física (correos electrónicos, mensajes de texto, etc.), testimonios y cualquier otro medio que pueda aportar al esclarecimiento del caso.
- El proceso no deberá exceder los 15 días hábiles.
- Informar a las autoridades competentes, guardando el principio de confidencialidad e intimidad de la víctima.
- Informar al inspector de trabajo, en el caso de que el presunto agresor sea un superior jerárquico.

8.2.4. Medidas de Protección Inmediata:

- Durante la investigación, el líder de gestión humana debe emitir recomendaciones sobre medidas de protección inmediatas para la víctima, tales como cambios temporales de funciones o área de trabajo, licencias remuneradas o ajustes de horarios, teletrabajo, entre otras medidas para evitar el contacto entre la víctima y el denunciado.

8.2.5. Informes:

- El líder de gestión humana deberá generar de manera anual un informe del número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, las cuales serán descritas en el informe de gestión.
- Tipo de Recomendaciones que deberá expedir los comités de apoyo: COPASST y COCOLAB
- El área de gestión humana, emitirá diferentes tipos de recomendaciones dependiendo de los hallazgos y la gravedad del caso. Estas recomendaciones estarán dirigidas a las instancias internas correspondientes de Bytelink y deberán ser ejecutadas de forma oportuna.

A continuación, se detallan los tipos de recomendaciones y los destinatarios:

a. Recomendaciones Disciplinarias:

- Amonestación verbal o escrita: Cuando se determine que ha habido acoso sexual leve o comportamientos inapropiados que no constituyen delito, pero que afectan el ambiente laboral.
- Suspensión temporal sin remuneración: En casos moderados donde las conductas del agresor han afectado seriamente a la víctima, pero no son motivo para la terminación inmediata del contrato.
- Terminación del contrato laboral: Recomendación para la terminación del contrato del denunciado en casos graves, donde el acoso sexual está probado de manera contundente y ha causado un daño significativo a la víctima y al ambiente laboral.

- Transferencia o Reasignación de funciones: En casos donde se considere que el denunciado no debe continuar en su actual área de trabajo, se podrá recomendar su reubicación dentro de la organización.

b. Medidas de Protección y Rehabilitación para la Víctima:

- Apoyo psicológico y terapéutico: Provisión de asistencia psicológica profesional para la víctima, durante y después del proceso por parte de la ARL.
- Reasignación de funciones o área de trabajo: Si la víctima lo solicita o si el área de gestión humana considera que es necesario para su bienestar, se podrá recomendar su cambio temporal o permanente de funciones o área.
- Licencia remunerada: Si la situación amerita que la víctima deba ausentarse temporalmente del entorno laboral para recuperarse del daño psicológico o emocional, se podrá recomendar la otorgación de una licencia remunerada por el tiempo que sea necesario.

c. Recomendaciones Preventivas y Educativas:

- Capacitaciones obligatorias sobre prevención del acoso sexual: En casos donde se evidencie una falta de conocimiento o sensibilización sobre el tema, el área de talento humano podrá recomendar la implementación de talleres y capacitaciones obligatorias para todos los colaboradores, incluidos los líderes y directivos.
- Campañas internas de sensibilización: Fomentar un ambiente libre de acoso sexual y dar a conocer los mecanismos de denuncia.
- Revisión y actualización de las políticas internas: En caso de que se identifiquen vacíos o áreas de mejora en la política de acoso sexual, el área de talento humano podrá recomendar ajustes y actualizaciones para fortalecer los procedimientos.

d. Medidas de Garantía de No Repetición

- Implementación de un seguimiento continuo: Recomendaciones para establecer

mecanismos de monitoreo y seguimiento periódico de los casos cerrados, con el fin de garantizar que no ocurran represalias contra la víctima y que no se repitan conductas de acoso sexual en la organización.

- Evaluación del clima laboral: Recomendación para realizar encuestas anuales de clima laboral que incluyan preguntas sobre la percepción del acoso sexual en la empresa, con el objetivo de identificar áreas de mejora.
- Fortalecimiento de los canales de denuncia: Evaluar la accesibilidad y efectividad de los canales de denuncia, recomendando mejoras tecnológicas o de infraestructura si es necesario.

e. Informe SIVIGE:

- El área de gestión humana deberá publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas. Dicha información deberá ser remitida al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos 10 días de cada semestre en la página web o el medio por el cual dicte la normatividad.

f. Anexos

- Informe de gestión de talento humano, incluyendo seguimiento de casos
- Carta de Denuncia de Acoso Sexual

La presente política se divulgará, publicará y será de estricto cumplimiento para todos los colaboradores y partes interesadas. La presente tiene vigencia a partir del 5 de noviembre de 2024 y tendrá vigencia hasta nueva directriz.



Liliana Puentes Escamilla

Representante legal – Gerente General

Fecha de revisión 5 de noviembre de 2024