

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

SERVILIMPIEZA S.A.S

2025



servicioalcliente@servilimpieza.com.co



601 628 6140



Calle 86D #30-21, Bogotá D.C

I. INTRODUCCIÓN

SERVILIMPIEZA S.A.S, en el marco de la ejecución del Acuerdo Marco de Precios para la prestación del servicio integral de aseo y cafetería, promueve y exige un ambiente laboral en que las personas sean tratadas con respeto y dignidad, donde se previene todas las posibles formas y conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y violencia dentro del entorno laboral, con especial protección de género y personas de los sectores sociales LGBTIQ+, y en que se proteja su integridad física y psíquica de agresiones sexuales o laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo.

En este sentido, **SERVILIMPIEZA S.A.S**, impulsa acciones y medidas orientadas a la prevención, atención y sanción de conductas constitutivas de acoso sexual, garantizando la protección de la integridad física y psíquica de los trabajadores, así como un ambiente laboral seguro, digno y libre de discriminación.

La presente política y protocolo es aplicable a **todos los trabajadores de SERVILIMPIEZA S.A.S**, independientemente de la unidad o proyecto en el que se encuentren vinculados.

II. OBJETIVO

El objetivo de esta Política es: i) prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten, en el marco de la Unión Temporal. ii) Establecer los principios básicos por los que deben regirse **SERVILIMPIEZA S.A.S** y todos sus Colaboradores para prevenir toda forma de Acoso Sexual; y, iii) establecer las directrices que deben seguir los Colaboradores y cada Compañía para atender y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

III. ALCANCE

Esta Política es de carácter corporativo por lo que es aplicable a todo trabajador de **SERVILIMPIEZA S.A.S**, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus Colaboradores. Adicionalmente, **SERVILIMPIEZA S.A.S** promoverá, en la medida de lo posible, que sus clientes, proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.





IV. MARCO LEGAL

La presente política se rige bajo las disposiciones de la Constitución Política Colombiana, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2365 de 2024, Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 1719 de 2014, Resolución 3461 de 2025 y Ley 1761 de 2015.

Resolución 2764 de 2012: “Por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. Artículo 1: “Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención: (...) Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral”.

Sentencia T-140 de 2021 de la Corte Constitucional: sobre la obligación de los empleadores de otorgar protección y prevención de la violencia de género.

Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo: Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral: “4. Responsabilidad de los empleadores públicos y privados: ... Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre las y los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”.

Circular 0055 de 2024 del Ministerio de Trabajo: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Ley 2365 de 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.

Resolución 3461 de 2025: Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y





funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

V. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

1) Acoso sexual: En SERVILIMPIEZA S.A.S están prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, el cual se manifiesta a través de:

- Conductas de connotación o naturaleza sexual.
- Conductas de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género.

Siempre que estas conductas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles de causar un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante; o que puedan afectar el desarrollo laboral o formativo de la persona que las recibe.

Para que se configure un caso de acoso sexual laboral no se requiere que las conductas hayan sido rechazadas de forma explícita o que estas hayan sido reiteradas.

2) Conducta de connotación o naturaleza sexual: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

3) Conducta de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

4) Manifestaciones: El acoso sexual laboral se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesas implícitas o expresas a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación (laboral o profesional) actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.





- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este acápite
 - f) Cualquier otra conducta que encaje en la definición señalada en el numeral 1.
- 5) ACCIONES:** Las acciones a través de las cuales el acoso sexual laboral se materializa pueden ser, entre otras, conductas o comportamientos de naturaleza:
- a) **Física**, tales como contacto físico no deseado, incluyendo: palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, o contacto inapropiado (como arrinconar); violencia física, incluida la agresión sexual; el uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores o servicios sexuales.
 - b) **Verbal**, tales como comentarios sobre la apariencia física, edad, vida privada de la persona, etc.; comentarios sexuales o sexistas, historias y/o bromas obscenas; avances sexuales; invitaciones sociales repetidas e indeseadas; insultos basados en el sexo u orientación sexual de la víctima, etc.
 - c) **No verbal**, están referidos a exhibición de material sexualmente explícito o sugerente, miradas lascivas con contenido sexual, etc.
 - d) **Medios digitales**, como mensajes sexualmente explícitos o sugestivos (vía correo electrónico, teléfono, redes sociales, WhatsApp, etc.).

VI. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que en esta materia deben guiar el actuar de **SERVILIMPIEZA S.A.S** y de todos sus Colaboradores son los siguientes:

Adicionalmente, **SERVILIMPIEZA S.A.S** promoverá, en la medida de lo posible, que sus clientes, proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

1. Respeto a la Dignidad de las Personas





SERVILIMPIEZA S.A.S tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura de integridad corporativa. Por lo anterior, cada Compañía deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de toda conducta que constituya Acoso Sexual o Laboral.

2. Promoción de un buen ambiente laboral

Todos los Colaboradores tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Por lo anterior, **SERVILIMPIEZA S.A.S** fomentará un espacio en el que existan relaciones constructivas entre las personas y un buen clima laboral.

VII. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Trabajadores:

- 1) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores/as, proveedores/ras, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- 2) Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista que puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles para las personas que las reciben.
- 3) Actuar asertivamente frente a comentarios, comportamientos, actitudes o acciones que constituyan acoso sexual laboral: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, y comunicándolos a las instancias designadas en este Reglamento.
- 4) Participar en los espacios de formación que se propongan para la prevención del acoso sexual laboral o el reforzamiento de su rol corresponsable de un lugar de trabajo con cero tolerancias, a cualquier tipo de violencia, en particular, el acoso sexual.





EMPRESA:

- 1) Capacitar a los trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- 2) Difundir entre todos sus trabajadores/as el contenido de la presente Política, poniendo especial énfasis en dar a conocer los canales de denuncia establecidos para tal efecto.
- 3) Capacitar a los/as trabajadores/as que van a investigar y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.
- 4) Evaluar periódicamente el desarrollo, funcionamiento y efectividad de la presente Política.
- 5) El Comité de Ética y Cumplimiento recibirá un reporte semestral de las denuncias de acoso sexual laboral gestionadas, formulando las recomendaciones o acciones que considere necesarias.
- 6) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.
- 7) En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, 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.

VIII. ENFOQUE DIFERENCIAL

El enfoque diferencial obedece a la necesidad de reconocer y tener en cuenta la identidad, la diversidad y las diferencias individuales y de colectivos como titulares de derechos, con el fin de adoptar medidas que hagan real y efectiva la igualdad de personas que han sido históricamente discriminadas y de especial protección constitucional.

Es por ello que se aplicará un enfoque diferencial en todos los casos, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos, en especial el derecho a la igualdad y no discriminación y restablecer o restituir estos derechos cuando estos han sido vulnerados, traducido especialmente mediante las siguientes acciones:





1. Se garantizará que las mujeres y las personas de la comunidad LGBTIQ+, lo que conlleva, entre otros aspectos, ser tratadas históricamente discriminados por temas de identidad cuando es víctima de violencia. Para ello, durante las etapas de atención se pueden implementar medidas como el uso seudónimo, la prohibición de grabar o difundir imágenes, la realización de procedimientos a puerta cerrada, entre otras acciones similares
2. Se dispondrán canales el cual permita que las mujeres y las personas LGBTIQ+ puedan estar seguros y confidenciales en casos de acoso sexual en el ambiente laboral, sin que corran riesgos como, por ejemplo, que se exponga algún tipo de información privada.
3. No suponer o dar por hecho cuál es la orientación sexual o identidad de género de una persona, en la atención de un caso de presunto acoso sexual en el ambiente laboral. Siempre se preguntará cómo se identifica o reconoce una persona y respetar su respuesta.
4. La persona con identidad de género y/u orientación sexual diversa debe ser nombrada según ella lo desee y no conforme al sexo o nombre que aparece en el documento de identificación. Por tal motivo, se reconocerá, además del nombre contenido en el documento de identificación, el nombre identitario de las personas en las actas y documentos generados, así: Se usará el nombre y género identitario en el documento y se identificará legalmente a la persona en el pie de página. Cuando se recolecte información relacionada con la orientación sexual y la identidad de género, se debe incluir la posibilidad de no responder a la pregunta. Nadie está obligado a divulgar información que está protegida por su derecho a la intimidad.

IX. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O LABORAL

1. Difusión

La Gerencia de Gestión Humana de SERVILIMPIEZA S.A.S, en conjunto con el Área Jurídica de SERVILIMPIEZA S.A.S, serán responsables de desarrollar, al menos una vez al año, una campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política, de los conceptos básicos relacionados con el Acoso Sexual y el Acoso Laboral y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.



Alcance en la Unión Temporal Servicios A y C Colombia: Aunque la campaña es liderada por SERVILIMPIEZA S.A.S., sus contenidos y acciones son aplicables a todos los trabajadores de la Unión Temporal Servicios A y C Colombia, quienes deberán cumplirlas en su totalidad,

2. Capacitación.

El Área Jurídica de SERVILIMPIEZA S.A.S, en conjunto con la Gerencia de Gestión Humana SERVILIMPIEZA S.A.S, realizarán capacitaciones para los Colaboradores, con la periodicidad que estimen necesaria, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas, promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de Acoso Sexual o Acoso Laboral.

3. Otros

SERVILIMPIEZA S.A.S podrá implementar cualquier otra medida que estime necesaria para fortalecer la prevención del Acoso Sexual y el Acoso Laboral.





X. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO SEXUAL LABORAL Y/O DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, SEXO O IDENTIDAD SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

El procedimiento interno de investigación que activa La Compañía en respuesta a una denuncia sobre acoso sexual laboral se realizará de manera reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

SERVILIMPIEZA S.A.S: En adelante, el presente protocolo será vigente y obligatorio para todos los trabajadores vinculados a **SERVILIMPIEZA S.A.S.**

1) Denuncia o Conocimiento del caso:

El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero.

La denuncia puede ser presentada de forma escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quien realice la denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Las denuncias por violencia sexual independientemente del lugar donde ocurran o por quien las sufra o cometa, son susceptibles de procedimiento penal de investigación y judicialización por parte de la Fiscalía General de la Nación, la cual es la encargada del procedimiento de este tipo de delitos, y en ningún caso será requisito para la interponer la denuncia penal, el trámite de la queja ante la compañía como empleador/a o contratista.

Los/as trabajadores/as de La Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- Email de Reporte Confidencial: etica@servilimpieza.com.co
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito, permitiendo que la persona denunciante haga un relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.





- El trámite de la queja estará a cargo del área de **Recursos Humanos**, y se desarrollará atendiendo a lo dispuesto en su reglamentación interna, con base en la Ley 2365 de 2024, Resolución 3461 de 2025, artículo 6 (parágrafo 1) y la presente política.
- Lo anterior, salvo cuando la presunta víctima expresamente manifieste su deseo de que la queja no sea conocida y tramitada por esta área, lo que no obstará para que la compañía desde el área de Talento Humano adelante la investigación sobre las conductas denunciadas y adopte las medidas que correspondan según el resultado de la misma.
- Igualmente, y en los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la presunta víctima de acoso sexual y/o discriminación o violencia en razón de género podrá poner en conocimiento de la queja presentada en la Empresa al Ministerio del Trabajo, para que esta entidad realice el seguimiento al que haya lugar y determinar, dentro de sus competencias y facultades, si existen méritos para compulsar copias a la autoridad competente, de conformidad con la Ley 2365 de 2024 o cualquier otra que la modifique o adicione.
- En esta etapa también es importante documentar las condiciones de la presunta víctima que pudieran llevar a una retractación con respecto a lo que manifestó en la queja. Por ejemplo, deben registrarse factores como la relación de subordinación frente al presunto agresor, la existencia de amenazas o las posibles represalias que tengan impacto en su situación laboral. Registrar estas condiciones permite que en el desarrollo del acompañamiento se adopten los esfuerzos necesarios para que la víctima se sienta apoyada y sea protegida adecuadamente para garantizar su participación en el proceso.

2) Tratamiento de la queja o denuncia:

Una vez conocida la queja, el área dispuesta por la empresa citará a la persona denunciante de escuchar las manifestaciones adicionales que considere pertinentes, y se brindará la siguiente información:

- ✓ Definición y elementos esenciales del acoso sexual, y su diferenciación con el acoso laboral.
- ✓ Los canales de atención integral con que cuenta



- ✓ La facultad con que cuenta de acudir a la fiscalía general de la Nación.
- ✓ Así mismo, dentro de la reunión inicial se identificará la necesidad de adoptar garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
- ✓ En el caso del acoso sexual, este trámite será de aplicación para todas las quejas interpuestas por los sujetos definidos en el Alcance de la presente política, sin perjuicio del tipo de vinculación con la compañía, siempre que la conducta se presente en el contexto laboral según lo indicado en el numeral V, sin que ello implique una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral cuando quiera que no se trate de trabajadores.

3) Confidencialidad

Toda información que reciba SERVILIMPIEZA S.A.S, relacionada con un Acoso Sexual deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores Necesidad de Saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma. Por su parte, todo Colaborador que tome conocimiento de un caso de Acoso Sexual, deberá guardar confidencialidad al respecto.

La persona encargada de recibir la queja deberá tener en cuenta que debe favorecer la seguridad y sobre todo la confidencialidad de la persona denunciante; por lo tanto, el documento deberá ser tratado de manera reservada en un archivo sin que sea visible el nombre de la persona afectada ni el del presunto agresor, acorde a los lineamientos para el tratamiento de datos sensibles.

Quien haya recibido la queja, deberá solicitar la autorización a la persona denunciante para adoptar las medidas pertinentes para la atención del caso e informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y si la víctima lo solicita, SERVILIMPIEZA S.A.S remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.

Lo anterior es aplicable a todos los colaboradores de la Unión Temporal Servicios A y C Colombia, independientemente de la empresa a la que estén vinculados.





4) Atención inicial:

Atención en salud: Cuando la situación lo requiera, se brindará orientación a la persona denunciante para que solicite atención médica conforme a lo dispuesto por su EPS. Estos servicios son de carácter urgente y gratuitos, por lo tanto, no implican copagos ni cuotas moderadora.

Atención psicosocial: Se brindará de manera inmediata, en cuanto se conozca el caso y se mantendrá durante el tiempo que la persona denunciante lo requiera.

Orientación jurídica: Cuando la persona denunciante requiera orientación en la ruta para realizar la respectiva denuncia ante las autoridades competentes: Comisarías de Familia, Fiscalía General de la Nación, Juzgados Civiles, Municipales y Promiscuos Municipales y los Jueces de Control de Garantías.

Todas las víctimas de violencia sexual tienen derecho a una atención integral y al restablecimiento de derechos, para lo cual tienen competencia las Comisarías de Familia, Defensorías de Familia, entidades de salud (IPS, EPS), fiscalía general de la Nación y Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS:

A nivel nacional:

- Línea Nacional de orientación a mujeres: 155.
- Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.
- Unidades de Reacción Inmediata – URI.
- Oficina de Asignaciones de la Policía Nacional.
- E-mail Fiscalía General de la Nación: denuncia.acoso@fiscalia.gov.co

Intervención en casos de acoso sexual laboral: Medidas de protección inmediata: Se realizarán los ajustes que sean necesarios con el fin de evitar el contacto permanente entre la víctima o la persona denunciante y el presunto agresor, tales como: El cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras, mientras se realiza la investigación correspondiente.

5) Investigación de los casos de acoso sexual laboral:

El acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable, por lo que, en todo caso, no se podrá conciliar sobre el tema.





El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Gestión Humana, salvo en los casos que sea activado el Comité de Ética quien llevará a cabo directamente la investigación.

6) Derechos de las personas investigadas.

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

7) Etapas y plazos:

- a) Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles a Gestión Humana - Comité de Ética, este Comité en un plazo de cinco (5) días hábiles, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de atención médica y psicológica.
- b) Gestión Humana y Comité de Ética tiene un plazo máximo de veinte (20) días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento.
- c) Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, y brindar acompañamiento jurídico a la víctima en caso de proceder con la denuncia.
- d) En el caso que el presunto agresor sea practicante, aprendiz y/o pasante, la Dirección de Gestión Humana y Servicios Administrativos vinculará a la entidad educativa a que esté adscrito y en el caso que el presunto agresor sea contratista o proveedor, activará a la Dirección Jurídica, a la Jefatura de Abastecimiento y al Supervisor del contrato para gestionar el relacionamiento con la empresa o entidad implicada.

8) Falta grave y medidas disciplinarias:

SERVILIMPIEZA S.A.S rechaza rotundamente la comisión de cualquier conducta de acoso sexual y/o discriminación o violencia por razones de género, por lo que, además de las establecidas en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas, procedimientos o lineamientos dispuestos por la Compañía, para





efectos del presente asunto se califica como falta grave el hecho de incurrir el trabajador en conductas que configuren acoso laboral o en cualquiera que pueda encuadrarse como acoso sexual laboral y/o discriminación o violencia por razón de género, sexo o identidad sexual de acuerdo con la ley y la presente política, por lo que hacerlo constituirá una justa causa para terminar el contrato de conformidad con el numeral 6. Del literal A) del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T.

Así mismo, constituirá una falta grave cualquier represalia que tome uno o varios trabajadores en contra de los denunciantes o testigos.

Medidas disciplinarias: Si el área dispuesta por la empresa durante o al culminar el trámite de la queja o denuncia o con ocasión de ésta, verifica la ocurrencia del acoso puesto en su conocimiento y/o evidencia la comisión de alguna falta disciplinaria dará traslado al área interna que corresponda, garantizando en todo caso la confidencialidad del caso.

Aclaración sobre la Unión Temporal: Las medidas y sanciones serán aplicadas por la empresa con la que el trabajador mantiene vínculo laboral, en el marco del procedimiento coordinado por SERVILIMPIEZA S.A.S., como integrante mayoritario y responsable de liderar la implementación de esta política dentro de la Unión Temporal Servicios A y C Colombia.

9) Cierre del proceso:

De declararse fundada la denuncia, el área encargada, comunicará la decisión a las partes informando la sanción que se impondrá al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.

Aclaración sobre la Unión Temporal: Las medidas y sanciones serán aplicadas por la empresa con la que el trabajador mantiene vínculo laboral, en el marco del procedimiento coordinado por SERVILIMPIEZA S.A.S., como integrante mayoritario y responsable de liderar la implementación de esta política dentro de la Unión Temporal Servicios A y C Colombia.

10) Terminación del contrato de trabajo:





La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima con SERVILIMPIEZA S.A.S, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Compañía o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

Aclaración sobre la Unión Temporal: Las medidas y sanciones serán aplicadas por la empresa con la que el trabajador mantiene vínculo laboral, en el marco del procedimiento coordinado por SERVILIMPIEZA S.A.S., como integrante mayoritario y responsable de liderar la implementación de esta política dentro de la Unión Temporal Servicios A y C Colombia.

11) Garantía de no Retaliación.

SERVILIMPIEZA S.A.S no tolerará represalias en contra de cualquier Colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de Acoso Sexual, este miembro de la empresa será protegido por medio de las siguientes garantías.

- Brindar estabilidad laboral a la víctima, dentro de los tres (3) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización 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 víctima y su derecho a la no confrontación.

La presente Política será divulgada por Talento Humano a todos los colaboradores y colaboradoras, y se actualizará de acuerdo a las actualizaciones normativas.





servicioalcliente@servilimpieza.com.co



601 628 6140



Calle 86D #30-21, Bogotá D.C