	Política	Código	SST-PL03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Versión	01
		Fecha	01/09/2025

MOLI S.A.S., está comprometida con proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro para todos sus colaboradores, previniendo todas las posibles formas y conductas constitutivas de acoso sexual y violencia dentro del entorno laboral, con especial protección de género, conforme a la **LEY 2365/2024**.

Para la alta dirección el bienestar psicológico, social, físico y laboral de todos sus colaboradores es de vital importancia, por ello propenderá por la promoción y armonización de un clima laboral sano, respetando la dignidad e integridad de sus trabajadores.

MOLI S.A.S., asegurará la implementación efectiva de la Política, destinando recursos para su divulgación y capacitación, generando un entorno seguro donde los empleados se sientan respaldados al denunciar casos de acoso sexual.


La Empresa establece y vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a la prevención de toda conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso sexual y violencia dentro del entorno laboral, a la vez que apoya al Comité de Convivencia Laboral como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial de la Compañía, particularmente en lo que respecta al bienestar laboral y a todas aquellas conductas, incluidas las sexuales, que afecten el entorno de trabajo.

Además, se dará oportuna atención a las quejas de los colaboradores que consideren han sido objeto de cualquier tipo de acoso sexual, todo con el objetivo de hacer respetar sus derechos y mejorar las condiciones de trabajo.

A su vez, los colaboradores de la Empresa **MOLI S.A.S.**, se comprometen a promover un ambiente de convivencia laboral sano respetando la dignidad e integridad; por tanto, cualquier persona que se involucre en un comportamiento de violencia sexual u hostigamiento laboral en cualquiera de sus modalidades, será sujeto de investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en los procedimientos disciplinarios de la Empresa conforme con el Reglamento Interno de Trabajo.

Por tanto, todos los empleados de la Compañía de todos los niveles y formas de vinculación son responsables de respetar los derechos de todas las personas y de quienes son sujetos a esta política de prevención, promoción y atención del acoso sexual; asimismo, deben contribuir con sus acciones cotidianas para la eliminación del acoso, las violencias basadas en género y las discriminaciones, en concordancia con lo establecido en este documento.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Patricia Jaramillo P. Líder de Gestión Humana	Mayerly Murillo G. Auxiliar de SST y GH	Maria Clara Duque C. Gerente General

	Política	Código	SST-PL03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Versión	01
		Fecha	01/09/2025

Objetivo

Proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, promoviendo el respeto y la dignidad de todos los colaboradores en cumplimiento con la Legislación Colombiana.

Alcance

Esta política aplica a todos los empleados, contratistas, aprendices, visitantes, proveedores, clientes y cualquier persona que interactúe en el entorno laboral de la Empresa **MOLI S.A.S.**


Definición de Acoso Sexual

Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo que hace que la persona se sienta ofendida, vulnerada en su dignidad humana, humillada y/o intimidada. Constituyen casos de acoso sexual las conductas indeseadas, irrazonables y ofensivas o aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para las personas que son objeto de estas y que pueden ser en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad de trato.

Conductas que se interpretan como Acoso Sexual

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
- Invitar a un(a) persona de la Empresa a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- Hacer o propiciar bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Aislar o excluir a una persona por su género u orientación sexual.
- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato.
- Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos.
- Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Patricia Jaramillo P. Líder de Gestión Humana	Mayerly Murillo G. Auxiliar de SST y GH	Maria Clara Duque C. Gerente General

	Política	Código	SST-PL03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Versión	01
		Fecha	01/09/2025

- Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- Entregar regalos o hacer favores no deseados.
- Sexualizar a una persona perjudicando su rendimiento laboral.
- Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas.
- Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños, salas de lactancia, sala de descanso, salón de brigadas.
- Chantaje o intimidación con contenido íntimo del colaborador.

Capacitación y Sensibilización

MOLI S.A.S., implementará programas de capacitación sobre acoso sexual, derechos de los empleados y procedimientos de denuncia, dirigidos a todos los niveles de la Empresa.


Asimismo, desarrollará campañas que promuevan los derechos fundamentales y el respeto entre quienes conforman los grupos de interés de la Empresa como empleados, proveedores, clientes, aprendices y visitantes.

La Empresa y los trabajadores evitarán la revictimización de las personas afectadas; en consecuencia, se abstendrán de realizar acciones orientadas a desmotivar las denuncias, emitir opiniones o juicios de valor sobre los hechos de violencia, menospreciar o justificar los hechos relatados por la víctima, desestimar los riesgos, culpabilizar a la persona afectada, emitir juicios sobre la orientación sexual, identidad de género, la apariencia o la conducta sexual de la persona victimizada, obligar a la persona afectada a ser confrontada con el agresor, o encubrir los hechos, entre otros.

PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA MOLI S.A.S.

Canales de denuncia: Las denuncias relacionadas con casos de acoso sexual deberán ser dirigidas directamente a la Líder de Gestión Humana, a través de los siguientes medios: línea telefónica, WhatsApp o correo electrónico, dejándose consignadas en el formato establecido por la Empresa.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Patricia Jaramillo P. Líder de Gestión Humana	Mayerly Murillo G. Auxiliar de SST y GH	Maria Clara Duque C. Gerente General

	Política	Código	SST-PL03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Versión	01
		Fecha	01/09/2025

La persona denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el principio de contradicción.

Estrategia de protección y atención: Una vez se reciba una denuncia de acoso sexual en el trabajo, deberán adoptarse medidas tendientes a la protección de la persona denunciante, atención a la posible víctima e intervención oportuna desde el momento en que se tiene conocimiento de los hechos para evitar su repetición.

Las medidas entrarán en vigencia de manera inmediata y se mantendrán hasta que el procedimiento concluya.

Atención a la posible víctima: De forma inmediata la Líder de Gestión Humana se asegurará de consultar con la posible víctima las medidas que quisiera solicitar, evaluar su posibilidad de implementación y, cuando menos, contar con estrategias de contención y de cuidado a ser otorgadas con el consentimiento de la presunta víctima.


Entre otras acciones, la Empresa **MOLI S.A.S.**, deberá ofrecer medidas de contención emocional para la persona denunciante y ofrecer asesoría psicológica a las personas involucradas.

Estrategia de investigación: La Líder de Gestión Humana deberá iniciar la investigación para verificar los hechos en un término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, para ello contará con el apoyo de la Gerencia, garantizando en todo caso la confidencialidad del asunto y la protección de los derechos de las personas involucradas.

Derechos del sujeto activo: Además de los derechos legales y constitucionales, la persona o personas contra quienes se formula la queja tiene, entre otros, los siguientes derechos:

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento.
- b. Derecho a la defensa.
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja.
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales.
- e. Derecho al debido proceso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Patricia Jaramillo P. Líder de Gestión Humana	Mayerly Murillo G. Auxiliar de SST y GH	Maria Clara Duque C. Gerente General

	Política	Código	SST-PL03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	Versión	01
		Fecha	01/09/2025

Sanciones Disciplinarias

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden conducir a la imposición de sanciones disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos; asimismo, podrá darse por terminada la relación laboral o contractual en los términos del Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo u otras normas aplicables, además de las sanciones particulares.

En caso de que la persona denunciada permanezca en la Organización, la Líder de Gestión Humana establecerá medidas para garantizar la no repetición de la conducta y hará seguimiento periódico para indagar sobre el ambiente laboral con respecto a la persona denunciada.

En complemento a estas sanciones o incluso cuando no sea posible establecer una responsabilidad individual, la Gerencia y/o la Líder de Gestión Humana, podrán ordenar que se tomen medidas que refuercen el rol de colaboradores como testigos proactivos, así como una consciencia colectiva de cero tolerancia con acciones que constituyan o puedan llegar a constituir acoso sexual en el lugar de trabajo. Asimismo, **MOLI S.A.S.**, informará a la víctima sobre la posibilidad de denunciar penalmente al acosador ante la Fiscalía General de la Nación.

La información y actuaciones realizadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán confidenciales, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y demás disposiciones que sean aplicables.

Fecha: Septiembre de 2025
Dirección: Carrera 72 # 27 - 54
Ciudad: Medellín
Departamento: Antioquia



MARIA CLARA DUQUE CADAVID
Gerente General - Representante legal

Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Patricia Jaramillo P. Líder de Gestión Humana	Mayerly Murillo G. Auxiliar de SST y GH	Maria Clara Duque C. Gerente General