

Política de Prevención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

Versión	1.0
Fecha de emisión	16/06/2025
Fecha de la próxima revisión	16/06/2026
Responsable	Oficial de Cumplimiento

Tabla de contenido

1. Propósito.....	3
2. Alcance	3
3. Objetivos.....	3
4. Definiciones.....	3
5. Principios que rigen la presente política	4
6. Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral	4
7. Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.....	4
8. Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral	7
9. Obligaciones de BioCarbon.....	7
10.....	Disposiciones finales de la presente política
8	
11.....	Vigencia de la presente política
8	
12.....	Políticas Relacionadas
8	
13.....	Control de cambios
9	

1. Propósito

La presente política tiene como propósito la adopción de medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, garantizando así el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias.

2. Alcance

Las disposiciones contenidas en la presente política son aplicables a todos los/las contratistas de BIOCARBON CERT (en adelante “**BioCarbon**”, “nosotros”, “nuestra” o “la Compañía”) y las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, así como las personas que presuntamente cometen dichas conductas en el contexto laboral de la Compañía.

3. Objetivos

Reglamentar y definir las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual en el ámbito laboral, incluyendo los mecanismos de quejas e investigación, así como las garantías de protección y de reparación a las presuntas víctimas de conformidad con la Ley 2365 de 20241.

4. Definiciones

La presente política y la interpretación de su contenido se hará con base en las siguientes definiciones:

- a) **Acoso sexual:** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. El acoso sexual de que trata la presente política puede ser:
 - Físico: Violencia física, tocamientos, proximidad innecesaria.
 - Verbal: Comentarios y preguntas sobre apariencia, estilo de vida, orientación sexual, llamadas telefónicas ofensivas.
 - No Verbal: Silbidos, gestos sexualmente sugerentes, exhibición de materiales sexuales.
- b) **Contexto laboral:** Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los/las contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:
 - i. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, incluso en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el

¹ 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.

teletrabajo.

- ii. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con los servicios encomendados en cualquiera de sus modalidades.
 - iii. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
 - iv. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
 - v. En el alojamiento proporcionado por el contratante, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- c) **Queja:** Reclamación o protesta que se hace ante el contratante a causa de un desacuerdo o inconformidad.

5. Principios que rigen la presente política

La presente política y la prevención del acoso sexual en el contexto laboral se basa en los siguientes principios, los cuales se interpretarán de conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024:

- a) Pro persona;
- b) Pro víctima;
- c) Igualdad;
- d) Justicia restaurativa;
- e) Debido proceso;
- f) Imparcialidad;
- g) Celeridad;
- h) Confidencialidad;
- i) Prevención;
- j) Justicia;
- k) Equidad de género;
- l) Libertad; y
- m) Dignidad.

6. Mecanismos para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral

Para efectos de la presente política, se realizará una capacitación anual a todos/as los/las Contratistas de **BioCarbon** con el propósito de poner en su conocimiento, los mecanismos, las garantías y los procedimientos, referentes al acoso sexual en el ámbito laboral.

Ante la identificación de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Compañía realizará una campaña de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

7. Mecanismos y procedimiento de identificación de presuntas

víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

El procedimiento para atender una presunta queja originada en una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá tener en cuenta lo siguiente:

- a) Presentación de la queja: La presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, podrá presentar una queja en cualquier momento a través de los canales definidos por la Compañía.

La presunta víctima de acoso sexual en el contexto laboral, podrá realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, sin que sea un requisito hacer una queja ante la Compañía.

El denunciante debe tener en cuenta que las denuncias temerarias tendrán las consecuencias que establezca la ley en el ámbito penal, además de las consecuencias frente a la afectación del buen nombre del supuesto victimario, así como también dará mérito a la iniciación de las acciones correctivas que la Compañía estime necesarias para evitar la presentación de quejas temerarias.

- b) Canales de comunicación: La queja deberá presentarse ante la Compañía a través del Canal Ético y de Cumplimiento de **BioCarbon** disponible en: <https://biocarbonstandard.canaletico.es/> ya sea de forma anónima o confidencial.

El Canal de Ética y Cumplimiento de **BioCarbon** está diseñado, implementado y opera de forma segura, garantizando la confidencialidad de la identidad del denunciante y de los terceros mencionados en la queja. El Oficial de Cumplimiento es responsable del Canal. No obstante, la recepción y gestión de las quejas la realiza una empresa externa de servicios forenses y de cumplimiento para garantizar los principios de objetividad, imparcialidad e independencia.

- c) Requisitos mínimos de la queja: La queja deberá establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, la cual podrá estar acompañada de pruebas siempre que la presunta víctima o testigos las tenga en su poder.

La persona denunciante, ya sea la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral, deberá proporcionar la mayor cantidad de información posible para facilitar la investigación de los hechos o conductas denunciadas. La queja deberá contener (en la medida de lo posible) la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante, su relación con **BioCarbon** y sus datos de contacto. Si la persona denunciante solicita permanecer en el anonimato, deberá introducir una contraseña irrecuperable. En caso de que el denunciante desee permanecer en el anonimato, para que la queja sea admitida a trámite, es importante que se facilite toda la información posible y con el máximo nivel de detalle.
- Descripción detallada de los hechos o conductas denunciadas. En particular, la persona denunciante deberá proporcionar información que pueda ser relevante para la investigación que lleve a cabo el Oficial de Cumplimiento, a saber:
 - Las personas implicadas en los hechos o conductas denunciadas;
 - Las personas que encubrieron la situación o tenían conocimiento de ella;
 - Lugar y fechas aproximadas de los hechos;

- Cómo el denunciante tuvo conocimiento de la situación;
 - Descripción exhaustiva de los hechos (identificación de otros testigos, si persiste, duración, etc.).
 - Documentos o evidencias de los hechos: el denunciante podrá cargar documentos en formato pdf, xls, doc, ppt, jpg, videos en el Canal de Ética y Cumplimiento relacionados con su queja.
- d) El procedimiento para el seguimiento de quejas se realizará conforme al siguiente protocolo:
- i. La empresa externa deberá acusar recibo de la queja al denunciante en un plazo de siete (7) días a partir de su recepción;
 - ii. La empresa externa evaluará si existe algún conflicto de intereses entre las partes implicadas/hechos denunciados en la queja y el Oficial de Cumplimiento;
 - iii. En caso de identificarse un conflicto de intereses que afecte al Oficial de Cumplimiento, la empresa externa informará inmediatamente a la CEO de **BioCarbon**, sin informar al Oficial de Cumplimiento;
 - iv. En cualquier caso, el Oficial de Cumplimiento tiene el deber de abstenerse en caso de conflicto de intereses;
 - v. Una vez verificada la ausencia de conflicto de intereses por la empresa externa, la queja se comunicará de inmediato al Oficial de Cumplimiento, siempre que los hechos denunciados sean graves y puedan dar lugar a acciones penales o judiciales;
 - vi. En caso de que los actos denunciados no sean graves, la empresa externa elaborará un informe preliminar que incluya toda la información comunicada por el denunciante, las pruebas aportadas (así como una evaluación de su razonabilidad y suficiencia) y cualquier otra información o documentación recopilada. El informe también incluirá asesoramiento preliminar sobre los pasos a seguir.
 - vii. El Oficial de Cumplimiento se asegurará de que la queja se tramite de manera adecuada y oportuna y deberá comunicarse regularmente con el denunciante mediante retroalimentación. También, informará a la presunta víctima que podrá igualmente acudir a la Fiscalía General de la Nación a denunciar su caso.
 - viii. El resultado de la evaluación de la queja puede incluir una o más de las siguientes acciones:
 - Colaborar con otras funciones, si es necesario, y si esto no compromete la confidencialidad y la imparcialidad de la investigación;
 - Recopilar información adicional;
 - Adoptar medidas preliminares (por ejemplo, suspender al denunciante, obtener pruebas);
 - Investigar la queja;

- Consultar o coordinar con otros procedimientos;
 - Poner en conocimiento de las autoridades competentes la queja o denuncia presentada, cuando la presunta víctima así lo solicite y protegiendo su derecho a la intimidad; y/o
 - Concluir el caso.
- ix. En caso de que el Oficial de Cumplimiento deba realizar una investigación, la misma deberá ser justa e imparcial para el denunciante y el denunciado. Se deberá respetar un plazo máximo de tres (3) meses para comunicar al denunciante el resultado de la misma y el cierre del expediente, con una duración de tres (3) meses a partir del acuse de recibo, prorrogable por otros tres (3) meses si la investigación lo requiere. Durante la investigación, se podrá mantener comunicación con el denunciante a través del chat del Canal de Ética y Cumplimiento.
- x. El oficial de cumplimiento deberá realizar y concluir las investigaciones de conformidad con lo establecido en la Secciones 6 y 7 del Manual de Denuncias e Investigaciones Internas de **BioCarbon**. Asimismo, el Oficial de Cumplimiento de **BioCarbon** deberá garantizar que los denunciantes estén protegidos contra cualquier forma de represalia y aplicar las medidas oportunas de acuerdo con la Sección 9 del Manual de Denuncias e Investigaciones Internas de **BioCarbon**.
- xi. La Compañía publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y, así mismo, al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

8. Mecanismos de protección de presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral

Las presuntas víctimas y terceros que tengan conocimiento de hechos que constituyan un presunto acoso sexual en el ámbito laboral, tendrán derecho a las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Protección y posibilidad de recibir atención emocional y psicológica.
- c) Pedir traslado del área de trabajo.
- d) Evitar relación de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- e) Terminar la vinculación contractual existente, por parte del contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- f) Mantener la confidencialidad de la presunta víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales c, d, e y f deberán ser adoptadas por la Compañía con sus contratistas, a solicitud de la presunta víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa.

9. Obligaciones de BioCarbon

Con el propósito de hacer efectivas las disposiciones contempladas en la presente política, el oficial de cumplimiento de **BioCarbon** deberá:

- a) Reflejar la presente política en los protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como difundir el contenido de la política.
- b) Garantizar los derechos de las presuntas víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c) Garantizar los derechos de las personas denunciadas, en concreto, el derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad en la investigación de la queja, a la información, a conocer los hechos de la queja, entre otros.
- d) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- e) Informar a la presunta víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- f) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la presunta víctima respetando su derecho a la intimidad.
- g) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- h) Publicar el número de quejas y sanciones por presunto acoso sexual en el ámbito laboral de los /las contratistas por prestación de servicios, de forma anonimizada. Las quejas serán remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige), en un término no superior a diez (10) días, contado a partir del último día del respectivo semestre, cuando el sistema sea incorporado por el Gobierno nacional.

Las obligaciones previamente mencionadas podrán ser objeto de inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.

10. Disposiciones finales de la presente política

La totalidad de los/las contratistas de la Compañía están en la obligación de observar lo dispuesto en la presente política.

La Compañía se abstendrá de tramitar quejas que no hayan sido puestas en su conocimiento en los términos indicados en la presente política.

El incumplimiento de la presente política por parte de los sujetos a quienes aplica podrá dar lugar a la terminación de la relación contractual con **BioCarbon**.

11. Vigencia de la presente política

La presente política tendrá vigencia a partir del 16 de junio de 2025. No obstante, la misma podrá ser modificada en cualquier momento por la Compañía, escenario en el cual esta notificará de ello a los/las respectivos/as contratistas.

12. Políticas Relacionadas

Esta Política debe leerse conjuntamente con:

- El Código Ético;
- El Manual de Denuncias e Investigaciones Internas;
- El Manual del Oficial de Cumplimiento;
- El Manual del Canal de Ética y Cumplimiento.

Cualquier consulta sobre esta Política debe dirigirse al Oficial de Cumplimiento a través de compliance.officer@biocarbonstandard.com o a través de nuestro Canal de Ética y Cumplimiento (<https://biocarbonstandard.canaletico.es/?lang=es>).

13. Control de cambios

Fecha	Razón de actualización
16 de junio de 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Se crea el documento con el objetivo de reglamentar y definir las medidas que adoptará la Compañía con el fin de evitar, identificar y proteger a las presuntas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Este documento también está disponible en inglés.

