


Código: A-GTTH-007	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 1		
Vigencia desde: 30/08/2024	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	
Clasificación: Interno		

1. OBJETIVO

Esta política tiene como objeto prevenir el acoso sexual laboral, así como, investigar, corregir y sancionar los casos que se presenten. Además, busca establecer el proceso para atender y resolver las denuncias sobre acoso sexual laboral.

RADIO CADENA NACIONAL S.A.S. se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad del proceso y de las partes involucradas en este. Asimismo, protegerá la identidad de las personas involucradas y cumplirá, como mínimo, con la regulación en materia de acoso sexual laboral en toda la extensión empresarial.

El acoso sexual puede ocurrir con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de distinto género.

Por tanto, en **RCN RADIO**, rechazamos el acoso laboral en todas su modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

2. ALCANCE

La presente política tiene como aplicabilidad a todos los trabajadores contratados directamente por la compañía y todas las personas involucradas, sin discriminación alguna por nacionalidad, identidad de género, etnia, raza, creencia, estado civil, edad, orientación sexual, entre otros.

3. DEFINICIONES

1. Acoso sexual: en **RCN RADIO** quedan totalmente prohibidas todas las formas de acoso sexual laboral, que se puedan manifestar por medio de:


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

De esta manera y siempre y cuando estas conductas antes mencionadas sean no deseadas por las personas que las reciben y que causen o sean susceptibles a generar un entorno laboral 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

Nivel de clasificación de este documento según pirámide documental (en gris)			
1	2	3	4
Estrategia Políticas	Caracterizaciones Manuales	Procedimientos Instructivos - Protocolos	Formatos Registros

Código: A-GTTH-007	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 1		
Vigencia desde: 30/08/2024	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	
Clasificación: Interno		

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.

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.).

Nivel de clasificación de este documento según pirámide documental (en gris)			
1	2	3	4
Estrategia Políticas	Caracterizaciones Manuales	Procedimientos Instructivos - Protocolos	Formatos Registros

Código: A-GTTH-007	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 1		
Vigencia desde: 30/08/2024	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	
Clasificación: Interno		

4. OBLIGACIONES TRABAJADORES/EMPRESA

Trabajadores:

- 1) Tratar a todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (trabajadores/as, proveedores/ras, clientes, contratistas, sociedades 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.

Empresa:

- 1) Tener campañas o capacitaciones 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. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN


El procedimiento establecido internamente para RADIO CADENA NACIONAL S.A.S., como respuesta a una denuncia de presunto acoso sexual laboral se realizará de manera ágil, oportuna, reservada, confidencial, imparcial y eficaz, respetando el debido proceso de las partes y garantizando la protección de la persona denunciante.

1) Denuncia:

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 donde se informe de manera específica y detallada 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 todo el material probatorio o indicio que pueda sustentar de alguna manera la misma.

Nivel de clasificación de este documento según pirámide documental (en gris)			
1	2	3	4
Estrategia Políticas	Caracterizaciones Manuales	Procedimientos Instructivos - Protocolos	Formatos Registros

Código: A-GTTH-007	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 1		
Vigencia desde: 30/08/2024	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	
Clasificación: Interno		

Los/as trabajadores/as de RADIO CADENA NACIONAL S.A.S., podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales:

- Email: Equipoth@rcnradio.com.co
- Oficinas físicas: Vicepresidencia de talento humano y sistemas de Gestión
- Comité de Convivencia Laboral.

2) Investigación de los casos de acoso sexual laboral:

El proceso de investigación de los casos de hostigamiento/acoso sexual laboral está a cargo de la vicepresidencia de talento humano y sistemas de gestión o quien a su discreción dicha vicepresidencia delegue, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

3) Etapas y plazos:

Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a la vicepresidencia de talento humano y sistemas de gestión; en las diferentes regionales si es recibida por parte de un gerente, estos tendrán un plazo de un (1) día hábil, para enviar la denuncia a la vicepresidencia de talento humano y sistemas de gestión.

Posteriormente la denuncia será trasladada a la persona denunciada otorgándole un plazo de dos (2) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de recomendación de atención médica y psicológica con su EPS.


Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, Talento humano, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima.

Talento Humano tiene un plazo máximo de 30 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.

4) Cierre del proceso:

De declararse fundada la denuncia, Talento Humano 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.

Nivel de clasificación de este documento según pirámide documental (en gris)			
1	2	3	4
Estrategia Políticas	Caracterizaciones Manuales	Procedimientos Instructivos - Protocolos	Formatos Registros

Código: A-GTTH-007	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	 RCNRADIO
Versión: 1		
Vigencia desde: 30/08/2024	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL	
Clasificación: Interno		

5) Terminación del contrato de trabajo:

La renuncia, la terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima con RCN Radio, no exime a la Cadena 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.

VIGENCIA.

La presente política rige a partir de su emisión y de la publicación a través del correo corporativo Todos RCN Radio, portal empresarial, en un lugar visible a todos los trabajadores de **RADIO CADENA NACIONAL S.A.S.**

Bogotá D.C., a los 30 días de agosto de 2024.



AGUSTIN RAMIREZ CARO
Vicepresidente de Talento Humano y SG
RADIO CADENA NACIONAL S.A.S.

Nivel de clasificación de este documento según pirámide documental (en gris)			
1	2	3	4
Estrategia Políticas	Caracterizaciones Manuales	Procedimientos Instructivos - Protocolos	Formatos Registros