	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL	
	Macroproceso: ESTRATÉGICO	Proceso: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
	Subproceso: N.A.	Versión: 1
	Código: AC-DE-DR-3	Vigencia: 3 de febrero de 2026
AVIA CARIBBEAN		

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 679 de 2001, la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes y complementarias, la empresa Avia Caribbean S.A.S. expresa de manera categórica que no se tolera ninguna manifestación, conducta o actuación relacionada con acoso, abuso o explotación sexual dentro de sus instalaciones, en su entorno, o en cualquier otro contexto, sin importar la edad, el rol o la relación que se tenga con la organización.

Esta política aplica de manera global para todos los socios, directivos, trabajadores, contratistas, proveedores, clientes o cualquier persona que tenga relación directa o indirecta con la empresa Avia Caribbean S.A.S.

1. Objetivo:

Con la presente política se busca establecer los lineamientos para la prevención del acoso, abuso o explotación sexual, así como el manejo de casos relacionados, que sean puestos en conocimiento de la Empresa por parte de sus trabajadores, contratistas, aprendices o practicantes, de conformidad con la Ley 2365 de 2024. Lo anterior en cumplimiento de la obligación legal y con la intención de proteger los derechos de las personas en el ámbito laboral, por medio de la gestión que se basará en principios como el respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, el debido proceso, y la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

2. Alcance:


La presente política aplica a todos los trabajadores, contratistas, practicantes y aprendices de la Empresa. Las conductas prohibidas mencionadas en esta política son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier sitio fuera del mismo o contemplado en el contexto laboral.

3. Definiciones:

Acoso sexual: Acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas 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. (Art. 2 Ley 2365 de 2024)

Ciberacoso: Acoso o intimidación realizado por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles. Es un comportamiento repetitivo que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. (UNICEF)

Contexto Laboral: Conforme al artículo 7 de la Ley 2365 de 2024, se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, 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:

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL	
	Macroproceso: ESTRATÉGICO	Proceso: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
	Subproceso: N.A.	Versión: 1
	Código: AC-DE-DR-3	Vigencia: 3 de febrero de 2026
AVIA CARIBBEAN		

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive 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 teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. 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;
- e. 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.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Violencia contra la mujer: Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Art. 2 Ley 1257 de 2008)


Violencia de género: Actos o prácticas dañinos que atenten contra una persona o un grupo de personas debido a su género, sin importar el grado de gravedad o afectación.

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 la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo. (OMS – Informe mundial sobre la violencia y salud).

4. Comportamientos que pueden considerarse, generar o estar asociados al acoso sexual:

A continuación, se presentan algunos comportamientos que pueden estar asociados a conductas de acoso sexual:

- Conversaciones de contenido sexual.
- Insinuaciones sexuales.


	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL	
	Macroproceso: ESTRATÉGICO	Proceso: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
	Subproceso: N.A.	Versión: 1
	Código: AC-DE-DR-3	Vigencia: 3 de febrero de 2026
AVIA CARIBBEAN		

- Pedir o insinuar abiertamente relaciones sexuales.
- Chistes, bromas, piropos y comentarios ofensivos acerca de la apariencia.
- Expresar un deseo de contacto o conducta sexual.
- Contacto físico o caricias excesivas, no pedidas o no consentidas.
- Acercamiento, tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Envío de mensajes anónimos, llamas telefónicas, mensajes físicos o virtuales con contenido injurioso, ofensivo intimidatorio o sexual.
- Exhibición de fotos, imágenes, fondos de pantalla en computadores o cualquier otro tipo de material sexualmente explícito.
- Mecanismos de presión con el fin de obtener comportamientos sexuales.
- Discriminación a grupos étnicos minoritarios o sectores LGBTIQ+ o grupos de especial protección constitucional.
- Cualquier otra conducta que busque como resultado comportamientos de índole sexual.

5. Conductas prohibidas:

Con el fin de garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual, están prohibidas las siguientes conductas:

- Tomar decisiones relacionadas a contrataciones, evaluaciones de desempeño, incrementos salariales, asignación de tareas con base en raza, color, religión, género, sexo, estado de embarazo o cualquier otro prohibido en la Ley.
- Hacer comentarios ofensivos acerca de sexo, género, orientación e identidad sexual.
- Interferir injustificadamente con el rendimiento laboral de una persona por causa de su sexo, género, orientación e identidad sexual.
- Participar en coqueteo no deseado, insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales, proposiciones y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.
- Difundir, divulgar o mostrar objetos sexualmente provocativos, fotografías o dibujos con contenido explícito o sexual.
- Condicionar el acceso al trabajo, salario, evaluación o cualquier condición de empleo a recibir favores sexuales.
- Cualquier otra conducta de contenido sexual, que pueda ser considerada como acoso, abuso o explotación sexual.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL	
	Macroproceso: ESTRATÉGICO	Proceso: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
	Subproceso: N.A.	Versión: 1
	Código: AC-DE-DR-3	Vigencia: 3 de febrero de 2026
AVIA CARIBBEAN		

6. Compromisos:

6.1. Prevención y capacitación:

Se desarrollan de manera obligatoria y periódica programas de formación, sensibilización y campañas preventivas sobre acoso sexual, explotación y abuso sexual (PEAS), dirigidos a todos los trabajadores y terceros vinculados, en cumplimiento de la normatividad vigente.

6.2. Atención y acompañamiento a víctimas:

Avia Caribbean S.A.S. brinda acompañamiento a todo trabajador o persona vinculada que sea víctima de acoso, abuso o explotación sexual, apoyándolo en la presentación de la denuncia ante las autoridades competentes y garantizando su acceso a canales de atención psicosocial y jurídica.

6.3. Procedimiento de recepción y atención de denuncias:

- Toda denuncia será recibida con debida diligencia, respeto y confidencialidad.
- Se dará traslado inmediato a las autoridades competentes cuando corresponda, en cumplimiento de la ley.
- Se garantizará el debido proceso a las personas denunciadas.
- El procedimiento de atención se encuentra definido en el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Acoso, Abuso y Explotación Sexual del Grupo Aviatur.

6.4. Canales de denuncia:


Se habilita el correo electrónico denuncias@aviatur.com como canal exclusivo para recibir denuncias sobre presuntos casos de acoso, abuso o explotación sexual. Todas las comunicaciones serán tratadas con estricta confidencialidad.

6.5. Confidencialidad y protección al denunciante y afectados por acoso sexual:

Avia Caribbean S.A.S. pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Se garantiza que no se tomarán represalias contra ninguna persona que, de buena fe, presente una denuncia o participe en un proceso de investigación relacionado con casos de acoso, abuso o explotación sexual.

Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las situaciones de trabajo en que se encuentre el presunto acosado. Toda la información recibida en el marco de esta política constituye dato personal sensible y será tratada de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, garantizando su seguridad, confidencialidad y uso exclusivo para los fines de atención, investigación y reporte a las autoridades.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO, EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL	
	Macroproceso: ESTRATÉGICO	Proceso: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
	Subproceso: N.A.	Versión: 1
	Código: AC-DE-DR-3	Vigencia: 3 de febrero de 2026
AVIA CARIBBEAN		

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima, como al denunciado, a quien se le garantiza la presunción de inocencia.

Todas las personas que intervengan en el proceso tienen la obligación.

7. Incumplimiento:

Para los trabajadores, esta política forma parte integral de su contrato de trabajo. El incumplimiento constituye falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato por justa causa, conforme al reglamento interno de trabajo.

Para proveedores, clientes o terceros, el incumplimiento será causal de terminación inmediata de cualquier acuerdo o relación contractual, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

Las medidas correctivas serán las que la empresa considere necesarias y oportunas para corregir la situación.



Representante Legal
Avia Caribbean S.A.S.

8. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de cambios	Elabora (Nombre – Cargo)	Verifica (Nombre – Cargo)	Aprueba (Nombre – Cargo)
1	03-02-2026	Creación del documento	Alexander Saavedra – Director de seguridad y salud en el trabajo	Julián David Pulido – Profesional jurídico senior	Antonio Porras – Presidente