

Señor (a) (es)

ANONIMOgabrielbenavides2611@gmail.com

Decisión empresarial No. 1727826 emitida el día 18 de septiembre de 2025 en Bogotá D.C.,
Por medio de la cual se resuelve el Derecho de Petición No. 1792405 del día 3 de septiembre de 2025

CONTESTACIÓN

1. En atención a la petición 4551912025 radicada en el sistema de información comercial y financiero, mediante el cual se remite el oficio UAESP 20257000549572, objeto del presente oficio, donde el peticionario manifiesta:

ASUNTO : RADICACION WEB QUEJA: ACOSO SEXUAL Y LABORALQUISIERA INTERPONER UNA QUEJA CONTRA EL COODINADOR HOLMAN HERNANDEZ DE LA EMPRESA CIUDAD LIMPIA DEL CUARTELILLO B6 POR EL MOTIVO DE QUE ME SIENO INTIMIDADA POR EL PUESME HA HECHO PROPUESTAS INDEENTESY ME HA AMENAZADO DE HACERNE HECHAR DE LA COMPANIA SI NO ACEPTO SUS CONDICIONES ME HA DICHO CONSTANTEMENTE QUE TENGA UNARELACION SENTIMENTAL CON EL Y PUES LA VERDAD COMO NO HE ACCEDIDO ME ACOSA EN TODO MOMENTO Y APROVECHA SU ROL DE JEFE PARA AGREDIRME PSICOLOGICAMENTE DICIENDOMEQUE VA A HABLAR EN LA EMPRESA PARA Q NO ME PAGUEN COMPLETO MI SUELDO EL TIENE EL PODER SUFICIENTE PARAS HACERME SACAR DE LA EMPRESA, ASI LO HIZO CON UNA COMPANERAQUE YA NO TRABAJA EN LA EMPRESA PUES ELLA ACCEDIO A TENER UNA RELACION CON EL Y DESPUES LA HIZO SACAR ELLA SE MONICA BARONY AHORITA TIENE UNA RELACION SENTIMENTAL CON LAOPERARIA LAURA GRIJALBALA VERDAD TEMO POR MI VIDAY MI INTEGRIDAD ESTE SENOR ES UN ACOSADOR Y LA VERDAD NO SIRVE DE NADA IR A LA EMPRESAPUES SIEMPRE HACEN CASO OMISO EL INGENIERO EDGARGOMEZ ESTA ENTERADO Y NO HACEN NADA AL RESPECTO ESPERO QUE USTEDES ME PUEDAN COLABORAR Y BRINDAR UNA PRONTA SOLUCION O SI NO ME VERE EN PASAR ESTO POR MEDIOSTECNOLOGICOS DEMANDANDO A LA EMPRESA Y A USTEDES GRACIAS

CONSIDERACIONES.

Al respecto nos permitimos dar respuesta de la siguiente manera:

1. Teniendo en cuenta la queja anónima instaurada y radicada por una colaboradora contra el Coordinador del Grupo de Barrido B6, el área de Talento Humano intervino presentándole la queja anónima al Coordinador con el fin de conocer sus puntos de vista frente a la misma.

Frente a dicha queja, el Coordinador expresó de manera verbal y escrita su inconformidad frente a la queja radicada, indicando de manera específica que:

Yo Hollman Alexander Hernández Forero Coordinador Operativo de la Empresa Ciudad Limpia Bogotá, a la fecha no tengo conocimiento de tener alguna queja o inconformidad por el liderazgo en el grupo asignado, el grupo es liderado en metodología optada por la empresa con cultura organizacional basada en el respeto, basado en la sana convivencia en el grupo de trabajo y trabajando bajo las retroalimentaciones dadas por la empresa para mejorar día a día en establecer un equipo de trabajo comprometido y unido.

2. De igual manera, el área de Talento Humano conversó directamente con el señor Edgar Gómez – Director Operativo de Ciudad Limpia Bogotá SA ESP, quien indica que a la fecha no tiene conocimiento de la situación narrada en la queja presentada.

3. Ahora bien, el día 22 de octubre de 2024, la Compañía llevó a cabo una jornada de socialización de la **Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual**, dirigida al grupo de trabajo al que pertenece la colaboradora, conforme a lo señalado en su queja.

Durante esta sesión, se presentaron los compromisos institucionales frente a situaciones de acoso sexual, se explicaron los canales formales de denuncia y la ruta de atención establecida, haciendo especial énfasis en la protección integral de la presunta víctima, así como en la garantía de confidencialidad en el manejo de la información. En dicha jornada se destacaron, entre otros, los siguientes aspectos:

1. Objetivo de la Política de Prevención y Atención de Acoso Sexual

La presente política contra el acoso sexual está alineada con nuestra cultura de respeto y complementa los esfuerzos de nuestro Comité de Convivencia Laboral en la gestión de prevención de todo comportamiento verbal, no verbal y físico de carácter sexual, encaminado a persecución, hostigamiento o acoso, en el lugar de trabajo.

Nuestro objetivo es garantizar que todos los colaboradores tengan acceso a recursos y medios de denuncia claros y confidenciales, buscamos fortalecer la confianza en el sistema y promover una cultura laboral libre de cualquier forma de violencia.

2. Compromisos de la empresa frente a la prevención y atención de acoso sexual

- ✓ La empresa se compromete a mantener un entorno laboral libre de acoso sexual, garantizando que todas las formas de acoso sean inaceptables y no serán toleradas en ninguna circunstancia.
- ✓ La empresa garantiza que todas las denuncias de acoso sexual serán manejadas con estricta confidencialidad y protección a quienes presenten denuncias de buena fe.
- ✓ La empresa se compromete a investigar todas las denuncias de acoso sexual de manera imparcial, justa y oportuna, utilizando los protocolos establecidos por el Comité de Convivencia.
- ✓ La empresa proporcionará apoyo integral a las víctimas de acoso sexual, incluyendo asistencia psicológica, atención médica si se requiere, medidas de protección y orientación para derivaciones legales si es necesario.

3. Canales de denuncia

Ciudad Limpia dispone de los siguientes canales para recibir las denuncias de acoso sexual:

Línea de atención telefónica Tu Espacio Seguro.

- Bogotá: 3142190765
- Neiva: 3142317889
- Cali: 3142317889

Presencialmente o por correo electrónico con los miembros del equipo de Desarrollo del Talento o el director de Talento Humano.

Nota: La persona víctima podrá realizar la denuncia con la persona que considere le genere confianza y protección, sin embargo, se enfatiza la importancia de usar los canales señalados para garantizar el debido proceso, la atención integral y la estricta confidencialidad.

4. Ruta de atención

El protocolo contempla las siguientes fases:

- (i) Prevención y capacitación: talleres y difusión de la política.
- (ii) Recepción de la denuncia: canales internos y externos, tiempo máximo de 5 días para activar el protocolo.
- (iii) Evaluación inicial: atención psicológica, medidas de protección inmediatas y derivación a Fiscalía si corresponde.
- (iv) Investigación: equipo imparcial, recolección de pruebas, confidencialidad estricta.
- (v) Resolución: informe de hallazgos, medidas disciplinarias o correctivas, notificación a las partes.
- (vi) Seguimiento: protección a la víctima, reintegración laboral y monitoreo del entorno.
- (vii) Reporte y documentación: registro de casos e informe anual.
- (viii) Cultura de tolerancia cero: promoción constante del respeto e igualdad en el trabajo.

Finalmente manifestamos que, la empresa desde el área de Talento Humano, continuarán realizando jornadas de sensibilización con el fin de continuar fortaleciendo un buen ambiente laboral y una sana convivencia.

De esta forma respondemos la queja anónima presentada. Cualquier solicitud adicional puede ser dirigida al correo electrónico juridica@ciudadlimpia.com.co

PROCEDENCIA DE RECURSOS.

1.1 Es preciso indicarle que, una vez se entienda notificado de la presente de acuerdo como lo establece el artículo 159 de la ley 142 de 1994, contra esta decisión, **No** proceden los recursos de ley establecidos en el artículo 154 de la ley 142 de 1994, lo anterior ya que; no es un aspecto que deba seguir la actuación administrativa a los recursos legales, en

el entendido de que según lo dispuesto en el Artículo 154 de la Ley 142 de 1994, los mecanismos de defensa allí señalados se interponen contra decisiones empresariales que afecten, cambien o modifiquen de forma directa actos constituidos de, negativa del contrato, suspensión, terminación, corte y facturación; y que además no son procedentes los recursos contra los actos de suspensión, terminación y corte, si con ellos se pretende discutir un acto de facturación que no fue objeto de recurso y/o reclamo oportuno, entendiéndose lo dicho, la presente respuesta hace sus veces como una decisión meramente informativa o reiterativa, téngase así lo mencionado en concordancia con lo estipulado en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011.

Cordialmente,



HERBERT KALLMANN GARCIA
DIRECTOR COMERCIAL
CIUDAD LIMPIA BOGOTÁ S.A. E.S.P.

Elaboró: agarcia