



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

CAPÍTULO I

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN (LEY 1010 DE 2006, Resolución 3461 de 2025)

ARTÍCULO 1- Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género encaminados a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo..

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 2- COMITÉ DE CONVIVENCIA.

1. **Conformación del Comité de Convivencia:** El Comité de convivencia estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes; sus integrantes deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales como respeto, imparcialidad, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; igualmente deberán tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

Se conformará de la siguiente manera:

Nº DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA	Nº DE REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA
Menos de cinco (5) trabajadores.	Un (1) representante de las y los trabajadores y un (1) representante del empleador.
Más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores.	Un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
Más de veinte (20) trabajadores	Dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

- Las empresas con más de dos centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna.
- Los aprendices que se encuentren en etapa práctica podrán ser tenidos en cuenta para integrar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral.
- El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

2. Designación de los integrantes del Comité de Convivencia: El empleador designará directamente a sus representantes, quienes no necesariamente deben ser de nivel directivo; y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas y todos los trabajadores; quienes no necesariamente deberán ser de nivel operativo.

- En caso de retiro de un integrante principal, las funciones las podrá asumir el suplente sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

3. Periodo del Comité de Convivencia: Será de dos (2) años, a partir de la conformación del Comité de Convivencia; los cuales se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación de los integrantes. En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia, no será necesario ajustar la conformación del Comité, sino hasta la finalización del periodo.

ARTÍCULO 3- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los trabajadores/ contratistas sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
 - e) Articulación con el SG-SST y la ARL para la identificación, prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones de acoso o violencia laboral.

ARTÍCULO 4- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

El Comité de Convivencia cumple un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador en los casos de presunto acoso laboral. Sin embargo, en ninguna circunstancia determinará si existe o no acoso laboral, pues no es de su competencia. Por lo tanto, entre las funciones principales y el procedimiento que deberá llevar, se encuentran:

FUNCIONES	TIEMPOS
Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan posibles situaciones de acoso laboral	Cinco (05) días calendario.
Examinar de manera <u>confidencial</u> cada caso que pudiera tipificar una conducta o circunstancia de acoso laboral.	Cinco (05) días calendario. El Comité podrá ampliar este término por diez (10) días calendario; siempre y cuando tenga previa justificación por escrito. En todo caso, el término no máximo no será superior a quince (15) días calendario.
Escuchar a las partes involucradas de manera individual.	Cinco (05) días calendario.

POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

Adelantar reuniones que creen espacios de diálogo entre las partes, para promover compromisos mutuos y formular un plan de mejora concertado entre las partes; garantizando siempre la confidencialidad.	Cinco (05) días calendario después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar este término por diez (10) días calendario; siempre y cuando tenga previa justificación por escrito. En todo caso, el término no máximo no será superior a quince (15) días calendario.
Dar seguimiento a los compromisos adquiridos.	Mensual.
En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa y cerrará el caso.	La remisión se debe realizar en máximo quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
Presentar ante gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.	Mensual.
Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité, el cual debe incluir estadísticas de quejas, seguimiento de casos y recomendaciones. Este lo debe presentar ante gerencia.	Trimestral / Anual.
Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral.	Anual.

- El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal. Los tiempos detallados NO son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia.
- Lo anterior, se deberá cumplir garantizando los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación; el proceso deberá ser participativo, transparente y respetuoso con los derechos de los y las implicado/as, garantizando en todo momento la confidencialidad para protegerlos de represalias.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS PROHIBIDAS

En busca de proteger al TRABAJADOR y desarrollar el propósito a que se refiere el presente capítulo, se establecen como conductas prohibidas en la empresa, las cuales son solo de manera enunciativa, pues no son las únicas conductas que pudieren entenderse como presunto acoso laboral, son las siguientes:

1. Los actos de agresión física o verbal, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos;
5. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
6. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
7. La negativa, claramente injustificada a otorgar licencias por enfermedad, ordinarias o de vacaciones cuando se den las condiciones legales para pedir las;
8. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.

ARTÍCULO 6. RUTAS DE ATENCIÓN

Para los casos de presunto acoso laboral, la víctima deberá presentar la queja al Comité de Convivencia, el cual será el encargado de llevar a cabo el procedimiento descrito en esta política en el artículo 4.

- **Correos electrónicos:** Integrantes del Comité de convivencia
- **Oficinas:** Sedes de la empresa
- **Formulario:** RH-F-15 Formato Quejas, Sugerencias Acoso laboral



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 Versión: 5 Fecha de Emisión: 21/09/2026

CAPITULO II

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL (LEY 2365 DE 2024)

ARTÍCULO 5- DEFINICIONES.

- ✓ **Acoso sexual:** se entiende como acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento y/o asedio que sea dado con carácter o connotación sexual, libidinosa y/o lasciva por parte de una persona a otra y que se manifieste en las relaciones laborales ya sean de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, sexo, género, orientación e identidad sexual; ya sea que se manifieste una o más de una vez.
- ✓ **Confidencialidad:** quien participe en la investigación, asesoría y/o cualquier gestión **relacionada** con un evento de acoso sexual en el trabajo, tendrá la obligación de conservar como confidencial toda la información a la que tenga acceso incluso cuando la gestión del caso haya finalizado.
- ✓ **Derechos de las víctimas:** quien sea víctima de acoso sexual, tiene derecho a la verdad y a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, acceso efectivo a la justicia, reparación, no repetición, no revictimización, no violencia institucional, a la no confrontación con su agresor y a la protección frente a eventuales retaliaciones, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.
- ✓ **Derecho de las personas investigadas:** quien sea investigado(a) por presunto acoso sexual, tendrá derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia y a la imparcialidad de las autoridades competentes; a conocer los hechos de la queja o denuncia, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.
- ✓ **Contexto laboral:** se entenderá que hace parte de un contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación e interacción que tengan los colaboradores, empleadores, contratistas de prestación de servicios, practicantes, pasantes y demás personas que participen en un contexto laboral, las siguientes:
 - a) Lugar de trabajo o en cualquier espacio público, privado, físico y/o digital, incluyendo trabajo en casa, trabajo remoto y teletrabajo, en el cual se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades.
 - b) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla la labor o el trabajo, en cualquiera de sus modalidades.
 - c) En los desplazamientos, viajes, actividades, eventos sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor en cualquiera de sus modalidades.
 - d) En el marco de todas las comunicaciones relacionadas con el trabajo o labor, en cualquiera de sus modalidades, ya sean presenciales, de forma digital o en uso de otras tecnologías.
 - e) En el alojamiento proporcionado por el empleador



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

ARTÍCULO 6- OBJETO. El trabajo es un espacio que debe estar libre de toda violencia. El acoso sexual no es tolerable bajo ninguna circunstancia y su erradicación es una obligación del Estado, el empleador y toda la sociedad en conjunto.

Con fundamento en la Ley 2365 de 2024, la empresa establece y publica su Política de Prevención, Protección y Atención del ACOSO SEXUAL en el ámbito laboral. Bajo este entendido, el objeto de la presente política es el de garantizar la no discriminación, la vida libre de violencias y la igualdad; mediante la toma de medidas de protección, prevención y atención para las personas que sean víctimas de acoso sexual durante un contexto laboral. Así como para la erradicación de toda violencia y discriminación por razones de género en los espacios laborales.

ARTÍCULO 7- PRINCIPIOS. La presente política se rige por los principios establecidos en la Constitución Política, en la Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 y en la Ley 2466 de 2025, así como por el Convenio 190 de la OIT ratificado mediante la Ley 2528 de 2025, así como por los siguientes principios: igualdad, justicia, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, dignidad, libertad.

ARTÍCULO 8- ALCANCE Y APLICACIÓN. La presente política es vinculante y de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, empleadores, asociados, contratistas; sin importar rol o cargo que desempeñen. En ningún caso se entenderá como requisito, acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa el acoso en el contexto laboral.

La política será aplicable a hechos ocurridos dentro o fuera de las instalaciones cuando exista relación con el contexto laboral.

ARTÍCULO 9- MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN. Dando desarrollo al objeto de la presente política, se establecen los siguientes mecanismos de prevención:

1. Brindar Información a todas las personas que hagan parte del contexto laboral de la empresa sobre la Ley 2365 de 2024. Lo anterior incluirá campañas de divulgación preventiva, reuniones pedagógicas, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual y el tratamiento sancionatorio.
2. Campañas de prevención y sensibilización contra el acoso sexual dirigidas a todos los niveles de la organización.
3. Espacios confidenciales para la recepción de quejas y denuncias.
4. Inclusión del acoso sexual como riesgo laboral en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
5. Capacitación obligatoria al personal directivo, mandos medios y trabajadores, sin distinción contractual.
6. Realizar diagnósticos periódicos sobre la prevalencia del acoso sexual en sus entornos.
7. La activación de medidas de protección (traslado, teletrabajo, no interacción) se hará mediante evaluación rápida y confidencial, sin requerir prueba previa, atendiendo el caso concreto y con el consentimiento informado de la persona afectada.



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

8. Respetar el derecho de las víctimas a no ser confrontadas con su presunto agresor durante la recepción, trámite y resolución de denuncias, en consonancia con el principio de no revictimización, con el acompañamiento psicosocial correspondiente.
9. Establecer medidas de distanciamiento, separación funcional y reubicación en cargos, sin generar una desmejora o daño a la víctima o denunciante; cuando sea necesario.
10. Realizar entrevistas en entornos seguros y mecanismos alternativos de declaración cuando así lo solicite la persona afectada.
11. Remisión o articulación con la fiscalía general de la Nación y demás autoridades competentes cuando corresponda.
12. Socialización y actualización anual de la política y de las rutas de atención.
13. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores con el fin de:
 - a. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - b. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual u otros hostigamientos en la compañía, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes y las acciones a las que haya lugar.

ARTÍCULO 10- CONDUCTAS PROHIBIDAS:

- ✓ Contacto físico innecesario y no consensuado.
- ✓ Tratar a una persona de manera denigrante, obscena y/o con connotación sexual.
- ✓ Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- ✓ Comentarios sobre la apariencia física de una persona.
- ✓ Ser persistente con invitaciones a encuentros por fuera del trabajo a pesar de recibir respuestas negativas ante la invitación.
- ✓ Utilizar lenguaje ofensivo y/o soez de naturaleza sexual hacia una persona.
- ✓ Esparcir información y/o comentarios de burla sobre cualquier condición sexual de una persona.
- ✓ Entregar regalos y/o hacer favores no deseados y ser persistente en los mismos.
- ✓ Realizar comentarios o chistes con doble sentido.
- ✓ Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiadas, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia una persona.
- ✓ Caricaturizar, dibujar o dejar notas ofensivas de carácter sexual en el puesto de trabajo de alguien.
- ✓ Chantaje sexual velado o implícito: sugerir que para mantener el puesto o mejorar la relación laboral debe haber favores sexuales.
- ✓ Obligar a bailar, abrazar o participar en dinámicas sociales con carga sexual en eventos de la empresa.
- ✓ Comentar detalles sobre prácticas sexuales propias frente a compañeros de trabajo, incomodando a otros.
- ✓ Forzar a un trabajador a asistir a reuniones fuera de horario en lugares inapropiados (bares, hoteles, etc.) con fines sexuales.
- ✓ Aislar o excluir a un trabajador como represalia por haber rechazado insinuaciones sexuales.
- ✓ Rozar intencionalmente el cuerpo en espacios cerrados, pasillos o ascensores.



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

- ✓ Dirigir sonidos, silbidos o onomatopeyas de carácter sexual hacia una persona.
- ✓ Enviar videos, stickers, emojis, imágenes, entre otros que se le parezcan, con connotación sexual a grupos de WhatsApp que tengan fines laborales.

PARÁGRAFO. Si bien la alta dirección, el director de gestión humana y/o el área jurídica de la empresa no tienen competencia para determinar la existencia o inexistencia de acoso sexual —pues ello corresponde de manera exclusiva a la autoridad judicial—, todo trabajador que incurra en cualquiera de las conductas previamente descritas, o en cualquier otra que implique hostigamiento, persecución y/o asedio con connotación sexual hacia una presunta víctima, ya sea en un ámbito vertical o horizontal y se manifieste en una o varias ocasiones, incurrirá en una falta grave al contrato de trabajo, constitutiva de causal de terminación con justa causa.

ARTÍCULO 11- PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL. Se establece el siguiente lineamiento para dar cumplimiento a la Ley 2365 de 2024, de la siguiente manera:

1. Los colaboradores, empleadores, contratistas, practicantes y/o cualquier otra persona que sea víctima en un contexto laboral, podrá presentar de manera escrita en documento físico o digital, a la Dirección de Gestión Humana / Gerencia de la empresa, las quejas indicando de forma clara los hechos, tiempo, modo y lugar; y pruebas que soporten la presunta vulneración. Se aclara que la presentación de pruebas no es requisito para poder elevar la queja o denuncia y para que la misma sea gestionada dentro de la presente política.
2. Una vez recibida la queja o denuncia, se evaluarán los hechos narrados y se solicitará el apoyo jurídico.
3. Analizados los hechos ocurridos, la Dirección de Gestión Humana y/o la Gerencia de la empresa, en compañía del apoyo jurídico llevará a cabo el siguiente **procedimiento**:
 - a. Escuchará y examinará de manera confidencial e individual, las versiones de las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja o denuncia por presunto acoso sexual. Para lo anterior se realizará la respectiva citación escrita de manera previa tanto a la víctima/ denunciante como al presunto agresor / victimario.
 - b. Se garantizará en todo momento el derecho de las víctimas a no ser confrontadas con su presunto agresor durante la recepción, trámite y resolución de sus denuncias de conformidad con el principio de no revictimización.
 - c. Una vez escuchadas a las partes involucradas, se formularán planes de mejoramiento que tenga como fin construir, renovar y promover la convivencia laboral; así como también sensibilizar a quien presuntamente ejerce la conducta de acoso sexual. De ser necesario, se tomarán medidas de distanciamiento, separación funcional y reubicación en cargos sin generar una desmejora o daño a la víctima o denunciante.
 - d. En cumplimiento del deber de prevención, investigación y sanción que asiste al empleador, cuando se identifique una posible conducta constitutiva de acoso sexual, se adoptarán las medidas disciplinarias y sancionatorias correspondientes frente al presunto agresor a las que haya lugar.
 - e. Se informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación para ejercer las acciones penales a las que haya lugar.



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

- f. Se realizará seguimiento a la persona denunciante con el propósito de garantizar que, una vez adoptadas las medidas correspondientes, cuente con un entorno laboral seguro. Este acompañamiento se efectuará únicamente a solicitud de la persona afectada y procurando en todo momento evitar cualquier situación de revictimización.
- g. La empresa podrá articular la atención con la ARL cuando se requiera orientación o atención relacionada con la salud mental o afectación derivada del riesgo laboral
- En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual para adelantar las acciones judiciales establecidas para el efecto en la Ley 2365 de 2024 y aquellas que la modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 12- GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Toda víctima o tercero que conozca del acoso sexual ocurrido en el contexto laboral tendrá derecho a ser protegido de eventuales retaliaciones, por medio de las siguientes garantías:

1. Pedir traslado del área del trabajo. Esta medida deberá ser adoptada en un término no superior a 05 días hábiles, tomando siempre en consideración la organización operativa de la empresa.
2. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
3. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para que pueda recibir una atención psicológica.
4. Contar con permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima. Esta medida deberá ser adoptada en un término no superior a 05 días hábiles, tomando siempre en consideración la organización operativa de la empresa.
5. No ser puesta en labores que impliquen interacción con la persona investigada. Esta medida deberá ser adoptada en un término no superior a 05 días hábiles, tomando siempre en consideración la organización operativa de la empresa.
6. Terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual que exista, cuando así lo manifieste el trabajador o contratista de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. Esta medida deberá ser adoptada en un término no superior a 05 días hábiles, tomando siempre en consideración la organización operativa de la empresa.
7. Mantener confidencialidad de la víctima.
8. Derecho a la no confrontación de la víctima.
9. En los casos en los cuales el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja se presentará ante la inspección de trabajo.

ARTÍCULO 13- RUTA DE ATENCIÓN Y LÍNEA.

Las quejas y/o denuncias de casos de acoso sexual se recibirán por cualquiera de los siguientes canales:

- Correos electrónicos: gestionhumana@kamatiltda.com / gerencia@kamatiltda.com
- Oficinas: Director de Gestión Humana / Gerencia General



POLÍTICA PARA PREVENIR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Código: RH-PT-3 **Versión:** 5 **Fecha de Emisión:** 21/09/2026

Estas denuncias podrán ser anónimas o mediante identificación de la persona denunciante. En el caso de ser anónima, la persona denunciante deberá establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos con el fin de garantizar el debido proceso.

La presente Política se realiza con fundamento en la Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de septiembre de 2025, Ley 2365 de 2024, decreto 1040 de 2026 y demás relacionadas. Entrará a regir y hará parte del Reglamento Interno del Trabajo de la empresa, en el mismo momento en que se efectúe la publicación.

Publíquese y cúmplase,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H-MV', enclosed within a hand-drawn oval.

HELMER MUÑOZ VALDERRAMA
Representante Legal
KAMATI SAS. BIC.