

1. OBJETIVO

Esta Política busca establecer las directrices, procedimientos y responsabilidades que garanticen un entorno laboral seguro, libre de acoso sexual, y fomentar el respeto, la equidad y el bienestar de todos los colaboradores de **REDCOL HOLDING S.A.S.**

2. ALCANCE

Esta Política aplica a todos los Trabajadores de la Compañía en:

- Todas las oficinas u otras instalaciones donde se lleven a cabo actividades de la Compañía, incluyendo, pero no limitándose, a la oficina en casa cuando se trabaje desde el hogar.
- Todas las actividades relacionadas con la Compañía que se realicen en cualquier otro lugar fuera de las instalaciones de la Compañía.
- Cualquier evento social, comercial u otras funciones organizadas o patrocinadas por la Compañía donde el comportamiento o los comentarios puedan tener un impacto negativo en el ambiente laboral o en las relaciones de trabajo.

3. DEFINICIONES

ARL: Administradora de Riesgos Laborales.

COMPAÑÍA: Significa REDCOL HOLDING S.A.S.

CST: Significa el Código Sustantivo del Trabajo.

POLÍTICA: Significa la presente política de prevención de acoso sexual de la Compañía.

TRABAJADOR O TRABAJADORES: Significa la(s) persona(s) natural(es) vinculada(s) con la Compañía a través de un contrato de trabajo.

RIT: Significa el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

SIVIGE: Significa Sistema Integrado de Información de Violencias de Género.

VÍCTIMA: Persona que directa o indirectamente ha sufrido un daño o menoscabo de sus derechos producto de una violación de derechos humanos o de la comisión de un delito.

4. PRINCIPIOS RECTORES

- **Confidencialidad:** toda la información relacionada con el caso será tratada de manera confidencial, garantizando la protección de las identidades de las partes involucradas.
- **No revictimización:** la Compañía se compromete a tratar a la Víctima con respeto, evitando cualquier conducta que pueda causar revictimización.
- **Debido Proceso, Imparcialidad y Justicia:** las investigaciones se desarrollarán con aplicación del debido proceso y serán realizadas por personal capacitado, asegurando un proceso justo e imparcial.
- **Protección contra represalias y retaliación:** ninguna persona que presente una denuncia actúe como testigo o participe en la investigación será objeto de represalias y/o actos de retaliación.

Adicionalmente, la Política estará regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios, establecidos en la Ley 2365 de 2024: pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

5. PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL

5.1 El acoso sexual en todas sus formas está estrictamente prohibido en la Compañía.

5.2. La Compañía no permitirá bajo ninguna circunstancia y no tolerará ningún comportamiento que contravenga esta Política. Lo anterior, sin importar el cargo, nivel jerárquico o relación contractual de la persona involucrada.

5.3. Las acciones que constituyan acoso sexual serán consideradas una falta gravísima que conllevará a la imposición sanciones disciplinarias o incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Compañía.

5.4. Para efectos de la presente Política, se entenderá como 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, 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.

Esto incluye, pero no se limita a:

- Propuestas o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Comentarios inapropiados de naturaleza sexual.
- Contacto físico no solicitado o invasivo.
- Amenazas implícitas o explícitas vinculadas a favores sexuales en relación con la situación laboral.
- Exposición simple y/o extorsiva sobre situaciones que pertenecen al estricto derecho a la intimidad.

Los siguientes actos, entre otros, si ocurren en relación o en conexidad con cualquier otro acto o comportamiento descrito anteriormente, también constituirán acoso sexual:

- Promesa implícita o explícita de trato preferencial.
- Amenaza implícita o explícita de trato perjudicial o exclusivo.
- Amenaza implícita o explícita sobre la estabilidad en el empleo presente o futuro.
- Interferencia u obstrucción con el trabajo o la creación de un ambiente laboral intimidante u ofensivo.
- Trato humillante.
- Situaciones que puedan afectar la salud o la seguridad.

Esta definición será armonizada y complementada con las demás políticas y documentos de la Compañía que aborden el acoso sexual, garantizando coherencia en el enfoque de prevención de acoso sexual, términos y procedimientos. Esto incluye la alineación con el RIT, los contratos de trabajo, el Código de Ética y Conducta, así como los protocolos y rutas de atención. De esta manera, se asegura que todos los documentos institucionales relacionados con la prevención y atención del acoso sexual

sean consistentes, claros y comprensibles para todos los colaboradores, promoviendo un ambiente de respeto y protección.

6. RUTAS DE ATENCIÓN Y PROTOCOLO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL

6.1 Cualquier Trabajador de la Compañía o cualquier otra persona a la cual le aplique esta Política podrá presentar una denuncia de acoso sexual a través de los canales confidenciales dispuestos por la Compañía para estos efectos. Estos canales son:

- A través del Director de Recursos Humanos y/o Coordinadores de Recursos Humanos.
- En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente. Esta queja podrá ser presentada por la Víctima o cualquier persona que ésta autorice.

6.2 La denuncia podrá ser presentada por la Víctima o cualquier testigo del acoso sexual.

6.3 La denuncia podrá ser anónima, sin que esto afecte la seriedad y el seguimiento que la Compañía dé al caso.

6.4 Tras la recepción de la denuncia, y si la situación lo amerita, la Compañía podrá tomar medidas inmediatas para proteger a la Víctima, como la reasignación temporal de tareas, reubicación de área, o suspensión preventiva del presunto acosador, mientras realiza la investigación.

6.5 La Compañía ofrecerá apoyo psicológico a la Víctima. Esto podrá realizarse mediante convenio con la ARL.

6.6 El Empleador debe emitir una confirmación por escrito al denunciante, indicando que la queja ha sido recibida y que se iniciará el proceso de investigación.

6.7 La investigación será llevada a cabo por un equipo imparcial, designado por la Dirección de Talento Humano, quienes recopilarán testimonios, pruebas y cualquier información relevante. A continuación, encontrarán se establecen los criterios para seleccionar a los miembros del equipo imparcial:

- Los miembros del equipo no deben tener ninguna relación directa con las partes involucradas (ni con el denunciante ni con el acusado). Esto garantiza que no existan sesgos personales que puedan influir en el proceso.
- Los miembros del equipo deben desempeñar cargos de jefatura, coordinación o dirección.
- Si no es posible cumplir con estos criterios, la dirección de la Compañía elegirá discrecionalmente los miembros del equipo siempre y cuando no exista conflicto de interés.
- Los miembros del equipo deberán contar con idoneidad de conocimiento en estos temas mediante la acreditación de capacitaciones, cursos y/o certificaciones.
- En cualquier caso la dirección de la Compañía podrá contratar con un tercero la investigación cuando así lo considere pertinente, quien se sujetará a lo establecido en la presente política, las normas internas de la Compañía y la Ley aplicable.

- 6.8** El equipo imparcial debe notificar tanto a la persona denunciada como al denunciante que se ha iniciado una investigación formal.
- 6.9** Durante la investigación, ambas partes (denunciante y denunciado) tendrán la oportunidad de presentar sus versiones de los hechos y aportar pruebas y se respetará en todo momento el derecho al debido proceso.
- 6.10** El equipo imparcial debe redactar un informe detallado sobre los hallazgos de la investigación, las pruebas analizadas y las conclusiones. Este informe debe ser presentado a la dirección de la Compañía y/o autoridad correspondiente. El informe debe incluir recomendaciones sobre las medidas correctivas o disciplinarias a tomar, si se determina que hubo acoso sexual. Estas pueden incluir desde advertencias, suspensiones, hasta la terminación del contrato de trabajo, dependiendo de la gravedad del caso.
- 6.11** Las partes involucradas deben ser informadas por escrito sobre la decisión final, incluyendo cualquier medida correctiva o disciplinaria que se haya decidido implementar.

7. DERECHOS

7.1 Las Víctimas tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

7.2 Las Víctimas también tienen derecho a:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Solicitar permiso para realizar trabajo a distancia si existen condiciones de riesgo para la Víctima, mediante alguna de las alternativas legales permitidas para estos efectos.

7.3 Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

8. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

8.1 Los Trabajadores estarán obligados a cumplir con los preceptos de la Política.

8.2 El incumplimiento de las obligaciones de la Política será considerado falta gravísima a las obligaciones laborales de conformidad con el artículo 62 del CST.

9. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- 9.1** Garantizar los derechos de las Víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- 9.2** Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- 9.3** Informar a la Víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 9.4** Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la Víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 9.5** Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de la Víctima de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- 9.6** Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

10. VIGENCIA DE LA POLÍTICA

Esta Política es válida a partir de la fecha de publicación, será revisada anualmente y modificada cuando la Compañía lo considere necesario.



JOSÉ REINALDO QUIJANO PÉREZ
Representante Legal (S)
REDCOL HOLDING S.A.S.

11. CONTROL DE CAMBIOS

Área Responsable	
Elaborado por:	jurídico
Revisado por:	jurídico
Aprobado:	Representante legal

MODIFICACION	VERSION	MODIFICACIONES
01/09/2025	01	Versión inicial.