

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA	POL-GER-004	Versión: 003
		Fecha de Emisión: 6/06/2024	
		Fecha de Modificación: 15/09/2025	
		Página 1 de 2	

1. Introducción

GEO – ECOLÓGICOS S.A.S., consciente de la importancia de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y digno, adopta la presente política en cumplimiento de lo dispuesto en la **Resolución 3461 de 2025**, así como de las normas complementarias relacionadas con la prevención del acoso laboral, acoso sexual y riesgos psicosociales.

La empresa reconoce la necesidad de establecer **mecanismos efectivos de prevención, detección, atención y sanción** frente a las conductas de acoso, así como de promover un ambiente laboral sano que proteja la dignidad, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos los trabajadores, en condiciones de igualdad y respeto.

En consecuencia:

1. Principios de la Política:

- Cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso laboral, sexual, discriminación o trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen, religión, convicciones políticas, orientación sexual o condición social.
- Respeto y dignidad humana como eje fundamental de las relaciones laborales.
- Confidencialidad y reserva, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas en situaciones reportadas.
- No represalias, protegiendo a quienes denuncien, participen como testigos o colaboren en investigaciones relacionadas.

2. Mecanismos de Prevención y Gestión

En cumplimiento de lo dispuesto en la **Resolución 3461 de 2025**, la empresa adopta los siguientes mecanismos para prevenir, proteger, atender y gestionar situaciones de acoso laboral y sexual, garantizando así un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso:

- **Políticas, protocolos y rutas de atención claras:** Se cuenta con políticas específicas contra el acoso sexual, laborales y sexual laboral. Protocolos internos que definan rutas de denuncia, investigación, sanción y protección a la víctima, asegurando accesibilidad, confidencialidad y no revictimización.
- **Inclusión del acoso sexual como riesgo psicosocial en el SG-SST:** El acoso sexual es incorporado formalmente como riesgo laboral psicosocial dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con medidas preventivas específicas.
- **Capacitación obligatoria para todo el personal:** Formación periódica dirigida a todos los trabajadores, incluyendo directivos y mandos medios, sobre prevención y protección del acoso sexual y laboral, con enfoque de género, diferencial e interseccional.
- **Mecanismos confidenciales y accesibles de denuncia:** Canales seguros, confidenciales, accesibles para reportar actos o amenazas de acoso, incluyendo medios digitales y físicos. Protección de la identidad de la víctima y testigos, asegurando que no haya confrontación directa necesariamente.
- **Medidas de protección inmediata y no revictimización:** Implementación de medidas transitorias tantas como necesario para proteger a la persona afectada (por ejemplo, reubicación temporal, distanciamiento, ajustes en turnos u horarios) mientras se investigan los hechos.
- **Diagnósticos periódicos y evaluación del clima laboral:** Realización de evaluaciones internas sobre la prevalencia de acoso sexual, peligros psicosociales, percepción de los trabajadores y factores de riesgo, con la participación de diversas poblaciones (LGBTIQ+, étnicas, personas con discapacidad). **Integración de enfoque diferencial e interseccional:** Reconocimiento de que ciertas personas pueden estar en mayor vulnerabilidad (por género, orientación sexual, etnia, discapacidad, etc.), y adaptación de los mecanismos preventivos y de atención con este enfoque.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA	POL-GER-004	Versión: 003
		Fecha de Emisión: 6/06/2024	
		Fecha de Modificación: 15/09/2025	
		Página 2 de 2	

- **Responsabilidad de las ARL:** Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán asistir con orientación técnica, implementación de acciones preventivas correctivas, y apoyo en capacitación y protocolos frente al acoso sexual laboral.

3. Compromisos de la Empresa

GEO-ECOLÓGICOS S.A.S. se compromete a:

- **Mantener conformado, capacitado y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral (CCL),** con base en la normativa vigente, garantizando su independencia y autonomía en la gestión de casos.
- **Socializar y comunicar permanentemente a todos los trabajadores** sus deberes y derechos frente a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, incluyendo las rutas de denuncia y atención definidas por la empresa.
- **Asignar los recursos financieros, logísticos, espacios y tiempos necesarios** para el funcionamiento efectivo del CCL, así como para la implementación de programas de prevención y capacitación en la materia.
- **Brindar atención oportuna, confidencial y libre de represalias** a todas las quejas o denuncias recibidas, garantizando la protección de la víctima y de los testigos, en concordancia con lo establecido en la Circular 076 de 2025.
- **Aplicar los protocolos internos de prevención, atención e investigación de conflictos y situaciones de acoso,** definidos en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Manual de Convivencia, asegurando un enfoque de género, diferencial e interseccional.
- **Adoptar medidas de protección inmediata y de no revictimización,** tales como reubicación temporal, ajustes de horarios u otras que resulten necesarias mientras se adelanta el proceso de investigación.
- **Vigilar y garantizar el cumplimiento de esta política,** de la Resolución 3461 de 2025, la Circular 076 de 2025 y demás normas asociadas, integrando el acoso laboral y sexual como riesgos psicosociales dentro del SG-SST.
- **Promover programas de capacitación y sensibilización periódica,** dirigidos a todo el personal, incluyendo directivos y mandos medios, sobre convivencia laboral, respeto, igualdad y prevención del acoso.
- **Realizar diagnósticos periódicos de clima laboral y prevalencia de acoso,** en coordinación con el CCL y con el acompañamiento de la ARL, cuando corresponda.

4. Consecuencias por Incumplimiento

El no cumplimiento de esta política por parte de los colaboradores será considerado una falta grave y/o gravísima como tal se le dará el manejo contemplado en Reglamento Interno de Trabajo "ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS".

Firmado y aprobado a los 9 días del mes de febrero del 2026.

Original firmada por gerencia 09 febrero 2026