


| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</p> | <p align="center">CÓDIGO: O-SIG-027</p> |
| | | <p align="center">VERSIÓN: 01</p> |
| | | <p align="center">VIGENCIA: 24 JULIO 2025</p> |

INTEGRATIVA AGROPECUARIA S.A.S., en coherencia con su compromiso de garantizar el bienestar físico, mental y social de su talento humano, establece la presente política para prevenir conductas de acoso sexual laboral, con el fin de asegurar un entorno de trabajo digno, seguro y basado en el respeto mutuo.

Siendo conscientes de que cualquier forma de hostigamiento o acoso afecta considerablemente la salud, la seguridad y la productividad del recurso humano, la organización se compromete a:

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

DEFINICIÓN


Se entiende por acoso sexual toda conducta con connotación sexual no deseada, que puede crear un ambiente laboral hostil, intimidante u ofensivo para quien la recibe, ya sea de forma física, verbal o no verbal.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

- **QUID PRO QUO:** Cuando una persona en posición de autoridad condiciona beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- **AMBIENTE LABORAL HOSTIL:** Cuando se crean condiciones intimidatorias, hostiles u ofensivas mediante comentarios, gestos, imágenes o conductas de naturaleza sexual.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS:

1. Sin ser una lista taxativa, constituyen acoso sexual:
 - Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales.
 - Bromas sexuales.
 - Comentarios, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas
 - Contacto físico innecesario o no deseado
 - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades sexuales.

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL | CÓDIGO: O-SIG-027 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | | VIGENCIA: 24 JULIO 2025 |

- Gestos obscenos o de naturaleza sexual
- Exhibición de material pornográfico
- Solicitudes o exigencias de favores sexuales
- Contacto físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que no desea participar
- Usar o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Comentarios sobre el cuerpo o apariencia física con connotación sexual
- Mensajes, correos o comunicaciones de contenido sexual no deseado
- Difusión de rumores de naturaleza sexual
- Acercamientos excesivos que invadan el espacio personal
- Promesas de beneficios laborales a cambio de favores sexuales

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA.


La empresa adopta una política de cero tolerancia frente al acoso sexual. Toda conducta de esta naturaleza será investigada y sancionada conforme a la ley y este reglamento.

PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS

1. Las víctimas de acoso sexual podrán presentar su queja de las siguientes formas:

- Por escrito ante la gerencia de Gestión Humana
- Por correo electrónico institucional habilitado para tal fin
- A través de la línea de denuncia confidencial
- Personalmente ante el gerente de Gestión Humana o su delegado

Las quejas pueden ser anónimas, pero para efectos de investigación y medidas de protección se recomienda identificarse.

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</p> | <p align="center">CÓDIGO: O-SIG-027</p> |
| | | <p align="center">VERSIÓN: 01</p> |
| | | <p align="center">VIGENCIA: 24 JULIO 2025</p> |

La empresa garantiza confidencialidad y prohíbe cualquier tipo de represalia contra quien presente una queja de buena fe.

INVESTIGACIÓN

1. Una vez recibida la queja, la empresa iniciará inmediatamente una investigación imparcial y confidencial, garantizando:

- Separación inmediata del presunto agresor y la víctima
- Medidas de protección para la víctima
- Confidencialidad del proceso
- Plazo máximo de treinta (30) días para concluir la investigación

MEDIDAS DE PROTECCIÓN


1. Durante la investigación, la empresa adoptará medidas inmediatas de protección tales como:

- Reubicación temporal del presunto agresor
- Prohibición de contacto entre las partes
- Cambio de horario o modalidad de trabajo si es necesario
- Acompañamiento psicológico a la víctima
- Cualquier otra medida necesaria para proteger a la víctima

SANCIONES

1. Comprobado el acoso sexual, se aplicarán las siguientes sanciones según la gravedad:

- Llamado de atención escrito
- Suspensión del trabajo sin remuneración hasta por 8 días
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa

| | | |
|---|---|--|
|  | <p align="center">POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL</p> | <p align="center">CÓDIGO: O-SIG-027</p> |
| | | <p align="center">VERSIÓN: 01</p> |
| | | <p align="center">VIGENCIA: 24 JULIO 2025</p> |

- Remisión del caso a las autoridades competentes

Parágrafo: La sanción será proporcional a la gravedad de la conducta, pudiendo ser causal de terminación del contrato incluso en el primer evento.

FALSAS DENUNCIA

Quien formule una denuncia de acoso sexual de mala fe o con el propósito de perjudicar a otra persona será sancionado, lo cual puede constituir justa causa de terminación del contrato de trabajo.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La empresa realizará mínimo una vez al año capacitaciones sobre:


- Qué es el acoso sexual
- Cómo prevenirlo
- Cómo denunciarlo
- Derechos de las víctimas
- Consecuencias para los agresores

RUTA DE ATENCIÓN

La empresa establecerá y divulgará una ruta clara de atención para casos de acoso sexual que incluya:

- Canales de denuncia
- Proceso de investigación
- Medidas de protección
- Acompañamiento a víctimas
- Sanciones aplicables
- Recursos disponibles

Todo el personal vinculado tiene la responsabilidad de cumplir con las normas de conducta establecidas y participar activamente en las actividades de prevención que la empresa implemente

| | | |
|---|---|--------------------------------|
|  | POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL | CÓDIGO: O-SIG-027 |
| | | VERSIÓN: 01 |
| | | VIGENCIA: 24 JULIO 2025 |

para asegurar un ambiente libre de violencia.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Manizales a los veinticuatro (24) días del mes de julio del año dos mil veinticinco (2025).



CARLOS EDUARDO RUSSI RAMIREZ
C.C. 75.102.439
Representante Legal