

 Soluciones Ambientales entre TODOS	Código: PL-GR-05 Versión: 03 Fecha de vigencia: 09-12-2025
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	

**REGEN.CO S.A.S.** está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso. El acoso laboral y sexual no solo afecta la salud mental y física, además del bienestar de nuestros trabajadores, sino que tiene un impacto negativo en todos los aspectos de la organización. Por lo anterior, esta política busca establecer lineamientos claros para prevenir y gestionar el acoso laboral y sexual dentro de la empresa, en cumplimiento de las leyes colombianas.

## 1. OBJETIVO

El objetivo general de esta Política es establecer un marco integral y efectivo para la prevención, identificación y atención de conductas que puedan ser consideradas como acoso laboral y sexual dentro de la Empresa, con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo cual, se busca que se fomente un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, dignidad e igualdad entre todos los trabajadores. Como también el establecer mecanismos de prevenciones para evitar que estas conductas se ejerzan dentro de la organización y proporcionar los medios adecuados de denuncia en caso tal, que se evidencia algún tipo de conducta que pueda ser considerada como acoso sexual y/o laboral, siempre manteniendo la confidencialidad sobre estas denuncias.

## 2. ALCANCE

Esta política está dirigida a todas las personas trabajadoras de la Empresa. Además, esta Política tiene el objetivo de informar sobre la misma a los contratistas, subcontratistas, proveedores y otras partes interesadas que estén relacionados con la organización.

## 3. MARCO LEGAL

La siguiente Política se fundamenta en:

- Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.



 Soluciones Ambientales entre TODOS	Código: PL-GR-05 Versión: 03 Fecha de vigencia: 09-12-2025
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	

- Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.

#### 4. DEFINICIONES

- **ACOSO LABORAL:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador -superior, inferior o par- encaminada a producir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar **perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia.**
- **ACOSO SEXUAL:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o de connotación sexual lasciva o libidinosa que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, sexo, el género, orientación e identidad sexual, posición laboral, social o económica que se dé una o varias veces en el contexto laboral.

#### 5. PRINCIPIOS

Para alcanzar las medidas que se van a adoptar en esta Política, la Empresa, asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación.

- A. Se reconoce que todas las personas, sin distinción de género, edad, orientación sexual, o cualquier otra condición, deben ser tratadas con respeto y dignidad.
- B. En la organización se promueve un ambiente donde cada individuo es valorado y se respeta su integridad, contribuyendo así a un clima de confianza y colaboración.
- C. Se garantiza la confidencialidad en todos los procesos relacionados con la denuncia y gestión de casos de acoso laboral y sexual. Esto implica que la



 Soluciones Ambientales entre TODOS	Código: PL-GR-05 Versión: 03 Fecha de vigencia: 09-12-2025
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	

identidad de quienes denuncian será protegida, así como la de los involucrados en el proceso.

- D. Se establecerán y mantendrán canales de comunicación accesibles y seguros para que todos los empleados puedan informar sobre situaciones de acoso. Estos canales serán de fácil acceso, garantizando que los colaboradores puedan realizar sus denuncias de forma anónima si así lo desean.
- E. **REGEN.CO** reconoce y valora la diversidad de sus trabajadores, incluyendo a personas de diferentes géneros e identidades sexuales. Se promoverá un ambiente inclusivo en el que todas las identidades sean escuchadas y respetadas, y se fomentará el diálogo abierto sobre temas relacionados con la diversidad y la igualdad, garantizando que cada trabajador se sienta cómodo y seguro en su entorno laboral.
- F. Se rechaza cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de los trabajadores y que genere un ambiente hostil o intimidante.

## 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**REGEN.CO** establecerá los siguientes mecanismos para la prevención de conductas, que puedan ser consideradas como abuso laboral y/o sexual:

- A. **Capacitaciones:** Se impartirán capacitaciones periódicas sobre acoso laboral y sexual, sus implicaciones legales y las políticas internas de la Organización para prevenir estas conductas.
- B. **Sensibilización:** La Organización fomentará actividades o espacios de diálogo entre las empleadas/os para concientizarse de los efectos psicológicos, sociales y laborales que implica la realización de estas conductas, de esta forma, se garantiza un espacio de trabajo donde priorice el respeto, la empatía y la escucha activa.
- C. **Evaluaciones del ambiente laboral:** Se realizarán encuestas confidenciales para conocer el ambiente laboral dentro de las agencias y poder prevenir situaciones de acoso.



 Soluciones Ambientales entre TODOS	Código: PL-GR-05 Versión: 03 Fecha de vigencia: 09-12-2025
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	

**D. Informar a los trabajadores:** La Organización se compromete de manera periódica a difundir información acerca del acoso laboral y/o sexual, de manera que los trabajadores conozcan de estas situaciones y puedan informar en caso tal de que se evidencie una conducta que pueda configurarse como acoso laboral y/o sexual.

## 7. OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN

**REGEN.CO** se compromete a:

- A. Implementar y desarrollar programas y capacitaciones que estén dirigidos a prevenir cualquier conducta que se pueda configurar como un acoso sexual y/o laboral.
- B. Evitar cualquier forma de discriminación dentro de la organización, ya sea por sexo, identidad de género, orientación sexual, que pueda afectar la integridad y el bienestar de los trabajadores.
- C. La Empresa dará a conocer los mecanismos y canales de denuncia que tienen los trabajadores para denunciar cualquier conducta, que se pueda entender o configurar como cualquier tipo de acoso.
- D. Garantizar que el Comité de Convivencia laboral realice un seguimiento anual a esta Política, donde se establezcan las actividades para desarrollar, socializar e implementar esta política.
- E. Informar a la víctima su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación cuando sean víctimas de acoso sexual.
- F. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.
- G. Promover en todo el personal, las cero tolerancias a la violencia basada en género o la violencia laboral, ya sea por cualquier acto que inflija o pueda infilijir daño o sufrimiento de índole física o mental.



## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

- H. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- I. Fomentar dentro de la organización un ambiente respetuoso y de diálogo activo.
- J. Velar porque los trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas en la operación de la organización, adelanten sus funciones evitando de todas las formas posibles, realizar actos de acoso laboral y/o sexual.

### 8. SISTEMA DE DENUNCIA

Como mecanismo de denuncia, la Empresa tiene a disposición de todos los colaboradores, el Comité de Convivencia el cual es un canal exclusivo y confidencial para que puedan denunciar de manera segura incidentes de acoso laboral o sexual. El procedimiento que ha dispuesto la organización para denunciar acoso laboral o sexual es el siguiente:

- A. **Comunicación inicial:** El colaborador que se siente acosado debe comunicar inmediatamente su inconformidad al acosador, si se siente seguro(a) para hacerlo. Si no es posible, debe reportar el incidente al comité de convivencia.
- B. **Reporte formal:** El colaborador puede presentar una queja formal por escrito al Comité de Convivencia.
- C. **Investigación:** Toda denuncia será registrada y revisada con absoluta confidencialidad, así el Comité de Convivencia podrá realizar una evaluación de la denuncia interpuesta y determinar la procedencia de esta. Además, de iniciar un proceso de investigación formal en la que ambas partes tendrán derecho a exponer sus argumentos y presentar pruebas si así lo desean.
- D. **Medidas correctivas:** En caso de que el Comité de Convivencia lo considere pertinente podrá disponer de mecanismos para mejorar la convivencia, para prevenir o que cesen estas actitudes y comportamientos dentro de la

 Soluciones Ambientales entre TODOS	Código: PL-GR-05 Versión: 03 Fecha de vigencia: 09-12-2025
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	

organización; sin embargo, de ninguna manera este Comité podrá declarar la **existencia o no** de un acoso laboral o sexual. En caso de que el Comité disponga del presunto incumplimiento de una obligación legal o contractual dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos para que esta tramite el proceso disciplinario a que haya lugar.

Las denuncias podrán ser presentadas a través de los siguientes medios:

- Correo electrónico: [gestionhumana@regenco.com.co](mailto:gestionhumana@regenco.com.co)
- Formato FT-GC-24 REGISTRO DE PQRSF Y REPORTES ESPECIALES que puede descargar del sistema de gestión o pueden encontrar en el buzón de sugerencias de la organización.
- Línea telefónica de atención: 3001715257

## 9. DECLARACIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Es importante destacar que, conforme a la normativa vigente en Colombia, solo la jurisdicción competente tiene la facultad de emitir una declaración formal de acoso:

- **ACOSO LABORAL:** Únicamente puede ser declarado como tal por un Juez Laboral, quien analizará el caso conforme con los criterios legales establecidos en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que adicionen o modifiquen la anterior.
- **ACOSO SEXUAL:** Puede ser declarado por un Juez competente, en función de la naturaleza de los hechos y las pruebas presentadas, siguiendo lo dispuesto por el Código Penal y demás normativas aplicables.

## 10. MODIFICACIONES

La Empresa se reserva el derecho de verificar el cumplimiento de la presente política en cualquier momento. Asimismo, la organización podrá realizar las modificaciones, adiciones o supresiones que considere pertinentes, ya sea en todo o en parte de la Política, con el fin de asegurar la adecuada implementación y actualización de la política conforme a las necesidades de la organización y



 Soluciones Ambientales entre TODOS	Código: PL-GR-05 Versión: 03 Fecha de vigencia: 09-12-2025
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL</b>	

normativas vigentes. Cualquier cambio será debidamente comunicado a los trabajadores con la anticipación que la organización considere razonable.

## 11. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política, y cualquier modificación a la misma, entrará en vigor, y será de observancia general para todos los colaboradores, a partir de los 09 día de diciembre del 2025, previa aprobación por parte de la gerencia, y estará vigente hasta que sea revocada por la organización.

En manifestación del compromiso,

*Edna Rocío Marín*  
**EDNA ROCÍO MARÍN GAVIRIA**  
**Gerente**

