



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Código: GTH-PO-07

Versión: 02

POLÍTICA DE PREVENCIÓN INTEGRAL, CONTRA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO EN EL ÁMBITO LABORAL

Fecha: 03/02/2026

El objetivo de esta política es establecer el marco normativo y procedimental para prevenir, detectar, erradicar y sancionar cualquier forma de acoso laboral y sexual en **APUNTO S.A.S.**

Buscamos proteger la integridad y dignidad de todos nuestros colaboradores, sin importar su nivel jerárquico o tipo de vinculación, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Este compromiso aplica a todas las áreas, niveles jerárquicos y actividades de la empresa, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

APUNTO S.A.S., se compromete a fomentar un entorno laboral seguro y libre de acoso, basado en los siguientes principios:

Dignidad y respeto: Reconocemos el derecho de toda persona a trabajar en un ambiente donde su integridad sea valorada y protegida, libre de acoso.

Equidad e inclusión: Promovemos un trato justo y equitativo para todos, sin distinción de género, orientación sexual, edad, raza, religión o nivel jerárquico.

Actuación oportuna: Actuaremos de forma inmediata contra cualquier forma de acoso. Tomaremos las medidas necesarias para prevenir, corregir y sancionar estas conductas.

Confidencialidad y transparencia: Garantizamos un manejo confidencial de las denuncias para proteger a las partes involucradas, actuando con transparencia en la aplicación de los protocolos.

DEFINICIONES CLAVES

Para una correcta interpretación de esta política, se definen los siguientes términos:

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Basado en la Ley 1010 de 2006).

Acoso Sexual: Toda conducta de connotación sexual, no consentida, que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. Incluye insinuaciones, comentarios, comportamientos o el uso de medios digitales no deseados. (Basado en la Ley 2365 de 2024).

ROLES Y RESPONSABILIDADES

La efectividad de esta política depende del compromiso de todos los miembros de la empresa.

Alta dirección: Liderar con el ejemplo, asignar los recursos necesarios para la implementación de la política y asegurar su cumplimiento.

Líderes y jefes: Garantizar un ambiente de trabajo seguro, prevenir conductas de acoso en sus equipos y actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación.

Colaboradores: Respetar a sus colegas, abstenerse de cualquier conducta de acoso y reportar de manera oportuna cualquier situación que vulnere la política.

Comité de Convivencia Laboral (CCL): Recibir, analizar y gestionar las quejas y reclamos por acoso laboral de acuerdo con los procedimientos legales, buscando soluciones de forma confidencial y conciliadora. En los casos de acoso sexual, pueden seguir un procedimiento diferente, el Comité actuará según lo dispuesto en el Protocolo Interno y la Ley 2365 de 2024."

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

APUNTO S.A.S., implementará las siguientes acciones para prevenir el acoso:

Capacitación y formación: Se realizarán jornadas de sensibilización y formación obligatorias para todos los colaboradores sobre esta política, el acoso laboral y sexual, y la importancia del respeto en el trabajo.

Comunicación: Se difundirá la política a través de todos los canales internos de la empresa (manual del empleado, correos electrónicos, intranet, etc.).

Inducción y reinducción: La política será un componente clave en los procesos de inducción de nuevos colaboradores y en las reinducciones corporativas.

PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN Y GESTIÓN DE DENUNCIAS

Cualquier colaborador que sea víctima o testigo de acoso debe reportar la situación a través de los canales establecidos en el Protocolo Interno para el Manejo del Acoso Laboral y Sexual.

Una vez recibida la denuncia, se activará el procedimiento que garantiza la confidencialidad y el debido proceso. Este incluye la recepción formal del caso, su análisis y la actuación correspondiente para aplicar las medidas correctivas o disciplinarias, según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa vigente.

MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES

Cualquier conducta que constituya acoso laboral o sexual será investigada y sancionada conforme al protocolo de prevención y actuación contra el Acoso y el Hostigamiento. Las medidas disciplinarias y correctivas se aplicarán de acuerdo con la gravedad de los hechos, lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa legal vigente, garantizando siempre el debido proceso.

Esta política se encuentra debidamente firmada y aprobada por el Representante Legal. Por motivos de seguridad, la versión publicada para consulta no incluye la firma visible. Para mayor información, comunicarse con el SIG.

GUSTAVO EUGENIO OCHOA ROMAN
REPRESENTANTE LEGAL 