POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, LA VIOLENCIA, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Estamos comprometidos con la protección de la dignidad humana, los derechos fundamentales y el bienestar de todos los Colaboradores, Proveedores y demás partes interesadas. Este compromiso se enmarca en el respeto y cumplimiento del marco legal vigente, así como de los lineamientos corporativos aplicables, promoviendo un entorno de trabajo digno, seguro, respetuoso, equitativo e inclusivo, libre de acoso, violencia y discriminación.

Esta política se adopta en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y sus modificaciones, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1482 de 2011 y sus modificaciones, la Ley 1562 de 2012, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Ley 2528 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Decreto 1040 de 2026 y las demás normas concordantes, complementarias o que las modifiquen o sustituyan. La presente política se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en la identificación, prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial.

Se prohíbe de manera expresa todo acto de acoso laboral, acoso sexual, violencia psicológica, física, sexual o económica, así como cualquier forma de discriminación, exclusión, intimidación, hostigamiento o trato desigual por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, raza, color de piel, origen étnico, nacionalidad, condición física o discapacidad, estado civil, credo religioso, filiación o ideología política, condición social o cualquier otra característica personal protegida por la ley. En consecuencia, no se tolerarán conductas discriminatorias hacia personas con identidades de género diversas o pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, ni hacia personas trabajadoras que hayan sido víctimas de violencias basadas en género. De igual manera, se prohíben el racismo, la xenofobia y cualquier manifestación de discriminación relacionada con el origen étnico, la nacionalidad, la cultura, las creencias religiosas o las convicciones políticas. No se permite ninguna conducta que atente contra la dignidad, la integridad, el respeto, la inclusión o la igualdad de las personas, ya sea en modalidad presencial, teletrabajo o cualquier otra forma de prestación del servicio.

Establecemos lineamientos claros para prevenir, identificar, atender y erradicar toda forma de acoso, violencia y discriminación en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro, sano, equitativo e inclusivo. Esta política aplica a todos los Colaboradores, independientemente de su tipo de contrato o modalidad de vinculación, así como: Aprendices, Practicantes, Proveedores, Visitantes y cualquier otra persona con la que exista una relación laboral, contractual o de prestación de servicios. Su aplicación comprenderá las situaciones relacionadas con el trabajo que se presenten en las instalaciones de la Empresa, durante actividades laborales, en instalaciones de clientes y demás lugares donde los Colaboradores desarrollen sus funciones, independientemente de su cargo, tipo de contrato o modalidad de vinculación, en teletrabajo y mediante comunicaciones o medios digitales vinculados al entorno laboral, de acuerdo con la normativa aplicable.

Principios rectores:

- Respeto por la dignidad humana y los derechos fundamentales.

- Cero tolerancia frente al acoso, la violencia y la discriminación.
- Igualdad, equidad de género y no discriminación.
- Enfoques de género, diferencial e interseccional.
- Confidencialidad y protección de la información personal.
- Debida diligencia, imparcialidad y atención oportuna.
- No revictimización y respeto por la autonomía de las personas afectadas.
- Debido proceso y garantía de los derechos de las personas involucradas.
- Prevención de represalias contra quienes presenten quejas, denuncias o participen como testigos.
- Corresponsabilidad entre el empleador, los Colaboradores y las demás partes interesadas.

Nos comprometemos a:

- Promover la construcción, revisión y actualización participativa de esta política con los trabajadores, incorporando los enfoques de género, diferencial e interseccional.
- Sensibilizar y capacitar permanentemente al personal sobre las conductas constitutivas de acoso, violencia y discriminación en el trabajo, los derechos y deberes de las personas involucradas, los mecanismos de denuncia y las rutas de atención.
- Implementar, divulgar y mantener actualizado un protocolo para la prevención, atención, investigación, protección y seguimiento de los casos de acoso, violencia y discriminación.
- Implementar canales seguros, confidenciales, accesibles y conocidos por los Colaboradores, Aprendices, personal temporal y demás personas comprendidas en el alcance de esta política.
- Garantizar la recepción y atención oportuna de las quejas, con confidencialidad, imparcialidad, debida diligencia, respeto por la dignidad humana y no revictimización.
- Brindar orientación y acompañamiento integral a las personas afectadas, incluyendo atención psicológica, orientación jurídica y atención médica, según corresponda, por medio de personal capacitado, respetando el consentimiento informado, la autonomía y las necesidades particulares de cada persona, así como realizando el seguimiento posterior del caso.
- Evaluar de manera rápida y confidencial las medidas de protección requeridas y adoptar oportunamente las acciones inmediatas que correspondan desde la manifestación de los hechos o la solicitud, sin exigir prueba previa para evaluar su procedencia. Las medidas deberán ser proporcionales a las circunstancias del caso, considerar la participación y el consentimiento informado de la persona afectada e informarle de manera clara y accesible sobre su alcance y efectos. Según corresponda, podrán incluir ajustes en el entorno laboral, medidas para evitar el contacto con la persona denunciada, condiciones seguras de permanencia, ajustes de turnos y jornadas incluida la posibilidad de teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo, redistribución de tareas y ajustes en la supervisión o funciones, sin perjuicio de las demás medidas previstas en la normativa aplicable.
- Activar las rutas internas de atención tan pronto la instancia competente tenga conocimiento de los hechos, de conformidad con el protocolo establecido y la normativa aplicable.
- Activar las rutas externas y realizar las remisiones a las autoridades competentes cuando corresponda, de acuerdo con la naturaleza de los hechos y las obligaciones legales aplicables.

- Activar los mecanismos internos de prevención y atención, incluyendo el Comité de Convivencia Laboral dentro de sus competencias y la instancia designada para la atención de presuntos casos de acoso sexual y violencias basadas en género.
- Garantizar que los presuntos casos de acoso sexual y violencia basada en género sean atendidos mediante una ruta independiente, sin someter a las personas afectadas a confrontación con el presunto agresor ni a procedimientos de conciliación.
- Adoptar las medidas correctivas y disciplinarias que correspondan cuando se acrediten conductas contrarias a la normativa o a las disposiciones internas, garantizando el debido proceso y los derechos de las personas involucradas.
- Promover campañas, acciones de comunicación, formación continua y actividades de sensibilización orientadas a transformar las prácticas discriminatorias y fortalecer una cultura de respeto, igualdad e inclusión.
- Gestionar los factores de riesgo psicosocial dentro del SG-SST y articular las medidas de prevención y atención con los procesos de gestión humana, el Comité de Convivencia Laboral y las instancias responsables de atender casos de acoso sexual y violencia basada en género.
- Verificar que el reglamento interno de trabajo, los contratos de trabajo y los demás instrumentos de vinculación aplicables incorporen las disposiciones legales pertinentes e informen expresamente sobre la existencia y obligatoriedad de esta política y del protocolo de prevención, atención y sanción del acoso, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación.
- Definir responsables, indicadores y una periodicidad de seguimiento para evaluar la implementación de esta política, identificar oportunidades de mejora y verificar la eficacia de las acciones adoptadas.
- Mantener registros y estadísticas de los casos atendidos, preservando la confidencialidad, el anonimato cuando corresponda y la protección de los datos personales.
- Conservar evidencias de la divulgación, capacitación, implementación y seguimiento de esta política y del protocolo, y garantizar espacios de formación y actualización anual.

Derechos y deberes de las personas comprendidas en esta política

Todos los Colaboradores y demás personas comprendidas en el alcance de esta política tienen derecho a recibir un trato digno y respetuoso; desarrollar sus actividades en un entorno libre de acoso, violencia y discriminación; acceder a canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles; recibir orientación clara sobre sus derechos y las rutas internas y externas de atención; solicitar la evaluación de medidas de protección; y ser protegidos frente a posibles represalias, de acuerdo con la normativa aplicable. La Empresa deberá prevenir y atender oportunamente las situaciones reportadas, activar las rutas correspondientes, brindar orientación y acompañamiento, evaluar las medidas de protección y realizar seguimiento, respetando la autonomía, el consentimiento informado y la confidencialidad.

Asimismo, tienen el deber de respetar la dignidad y los derechos de los demás, abstenerse de realizar conductas de acoso, violencia o discriminación, cumplir las disposiciones internas aplicables, participar en las actividades de prevención y capacitación, informar las situaciones de las que tengan conocimiento a través de los canales establecidos y colaborar de buena fe con las actuaciones que correspondan, respetando la confidencialidad de la información. Los Proveedores y demás terceros vinculados deberán

cumplir las medidas de prevención y atención que les sean aplicables según la naturaleza de su relación con la Empresa.

La presentación de una queja o denuncia deberá recibir un tratamiento diligente e imparcial. Su recepción no implica, por sí misma, que los hechos estén probados ni determina anticipadamente la responsabilidad de las personas involucradas.

Canales de denuncia:

Los Colaboradores, Aprendices, Practicantes, personal temporal y demás personas comprendidas en el alcance de esta política podrán reportar cualquier situación relacionada con acoso, violencia, discriminación o Derechos Humanos a través de los siguientes canales. Las quejas podrán presentarse por medios electrónicos, físicos o verbales. Cuando se reciban verbalmente, la persona que las reciba dejará el registro correspondiente de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos reportados. La atención no estará condicionada a la presentación previa de una denuncia penal o queja disciplinaria.

- **Comité de Convivencia Laboral:**

Consultec International: lineasegura@consultec.co
Consultec Offshore: lineasegura@consultecoffshore.com

- **Gerencia de Talento y Experiencia Humana:** jeimy.balaguera@consultec.co

Estos canales deberán divulgarse y mantenerse disponibles, accesibles y conocidos por las personas comprendidas en el alcance de la política. Cuando la queja involucre a la persona responsable de recibirla o gestionarla, o exista un posible conflicto de interés, se deberá habilitar un canal alternativo que garantice una atención imparcial e independiente.

La Empresa garantizará la confidencialidad, la protección de la información personal y el tratamiento respetuoso de todas las denuncias, de acuerdo con la normativa aplicable.

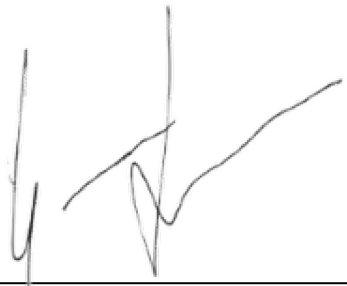
Importante: Los presuntos casos de acoso sexual y violencia basada en género serán gestionados directamente por la Gerencia de Talento y Experiencia Humana o por la instancia que la Empresa designe, mediante una ruta independiente y conforme al protocolo establecido. Se garantizará la orientación y el acompañamiento integral, la evaluación rápida y confidencial y la adopción oportuna de las medidas de protección que correspondan, sin exigir prueba previa para evaluar su procedencia, así como la prevención de represalias y la activación de las rutas legales pertinentes cuando haya lugar. A solicitud de la persona afectada, se evaluarán las medidas previstas legalmente, entre ellas el traslado del área de trabajo, el teletrabajo cuando existan condiciones de riesgo y las acciones para evitar la interacción con la persona investigada.

Las medidas correspondientes a los numerales 3, 4, 5 y 6 del artículo 2.2.1.8.3.7 del Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1040 de 2026, deberán adoptarse a solicitud de la víctima en un término no superior a cinco (5) días hábiles, considerando la organización operativa de la Empresa. Se respetarán la confidencialidad, la autonomía y el derecho a no ser confrontada con la persona señalada. Estos casos no serán sometidos a conciliación ante el Comité de Convivencia Laboral ni se exigirá la confrontación como condición para recibir atención. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las competencias preventivas del

Comité de Convivencia Laboral en materia de acoso laboral y de las competencias de las autoridades administrativas y judiciales.

La Empresa realizará seguimiento periódico a la implementación de esta política mediante los responsables, indicadores y frecuencias de reporte definidos, y establecerá acciones de mejora cuando se identifiquen desviaciones u oportunidades de fortalecimiento. La política y el protocolo serán divulgados y socializados con las personas comprendidas en su alcance, y se promoverán actividades de formación y actualización anual.

Esta política entra en vigencia a partir de su fecha de publicación y será revisada periódicamente para su actualización conforme a los cambios legales, institucionales o sociales pertinentes.



GUSTAVO ALBERTO ZAMBRANO RIVAS
Representante Legal
Consultec International Sucursal Colombia
Consultec Offshore Zona Franca S.A.S