

|                                                                                   |                                                                                                                                 |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b></p> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                                             | Versión: 003 |

Considerando lo dispuesto en la Ley 2365 de 20 de junio de 2024, SILCONS S.A.S. ha elaborado la presente Política Interna que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral dentro y fuera del lugar y los horarios de trabajo, en los espacios y durante los encuentros relacionados directamente o no con el trabajo, derivados de una vinculación con la empresa, que pueda ser ejercida incluso por terceros ajenos a la relación laboral.

Además de lo anterior, esta política tiene como objetivos específicos:

- Establecer los lineamientos para la prevención, identificación y manejo del acoso laboral y sexual dentro del SILCONS S.A.S., garantizando un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier conducta que vulnere la dignidad de nuestros colaboradores.
- Adoptar una política de tolerancia cero frente al acoso laboral y sexual.
- Establecer los lineamientos para investigar cualquier acto de acoso sexual laboral de manera exhaustiva y, si se comprueba, sancionar conforme a la legislación vigente y a los reglamentos internos de la empresa.

Esta Política se aplicará a cualquier colaborador de SILCONS S.A.S., sin importar su cargo y el rol que desempeñe, independientemente de su relación contractual, ya sean trabajadores, contratistas, subcontratistas, proveedores, usuarios y a cualquier persona o grupo de interés que se sienta afectado o víctima de acoso sexual en el desarrollo de su relación con la Organización.

## **DEFINICIONES Y GENERALIDADES**

## **PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

Para orientar las actuaciones en el marco de esta política se tendrán en cuenta, además de los principios corporativos, los establecidos en la Constitución Política, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 1257 de 2008, a saber:

- Pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad, igualdad real y efectiva, Derechos humanos, Corresponsabilidad, Integralidad, Autonomía, Coordinación, No Discriminación, Atención Diferenciada y progresividad.

|                                                                                   |                                                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                       | Versión: 003 |

## ENFOQUES

SILCONS S.A.S., mantendrá especial atención en los siguientes enfoques:

- De género: busca evitar la toma de decisiones basadas en estereotipos, reconociendo que existen grupos de personas que debido a su género han sido históricamente discriminados. Debe respetarse en forma activa el derecho a la identidad de género, entendiendo que este se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y al libre desarrollo de la personalidad.
- De derechos humanos: reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ideología política, estatus migratorio o procedencia geográfica. Además, implica que en toda circunstancia las víctimas merecen credibilidad, y debe asegurarse la confidencialidad e intimidad, de manera que se respeten, promuevan, garanticen sus derechos humanos y los de su núcleo familiar y, en ningún momento, sean vulnerados.
- De interseccionalidad: Que se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas. Por lo tanto, requiere realizar procesos articulados con autoridades e instancias de coordinación intersectorial frente a la respuesta integrada del estado para intervenir otras formas de violencia o vulneración de derechos humanos.
- Enfoque diferencial: Busca reconocer las inequidades, riesgos y vulnerabilidades de sujetos de especial protección (grupos étnicos, personas con discapacidad, víctimas de la violencia) y valora las capacidades y la diversidad de un determinado sujeto - individual o colectivo-, con miras a garantizar el goce efectivo de derechos en especial el derecho a la igualdad y no discriminación. Desde este enfoque se debe tener en cuenta las particularidades de los diferentes grupos de personas que requieren acciones positivas y de esta manera intervenir causas estructurales de la violencia, así como proporcionar una respuesta que permita restablecer o restituir los derechos cuando estos han sido vulnerados.
- Enfoque de curso de vida: Constituye una perspectiva que permite reconocer en los distintos momentos de vida, las trayectorias, sucesos, transiciones, ventanas de oportunidad y efectos acumulativos que inciden en la vida cotidiana de los sujetos, en el marco de sus relaciones y desarrollo.

|                                                                                   |                                                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                       | Versión: 003 |

## ACOSO SEXUAL LABORAL

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, tanto en instituciones públicas como privadas.

## CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO ACOSO SEXUAL LABORAL

Considerando el contexto y caso concreto en el que se presente se consideran como conductas de acoso sexual:

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Tratar a una persona de manera denigrante y obscena.
- Propagar rumores sexuales sobre una persona.
- Comentarios sexualizados sobre la apariencia física de una persona.
- Invitar a un/a colaborador de la empresa SILCONS S.A.S, a tener encuentros extralaborales de manera persistente, a pesar de recibir respuestas negativas.
- Utilizar lenguaje ofensivo o grosero de naturaleza sexual hacia una persona.
- Bromas sobre la condición sexual de una persona.
- Aislamiento o exclusión basada en el género u orientación sexual, llamadas telefónicas, mensajes de texto, chats u otras formas de comunicación con contenido sexual
- Entregar regalos o hacer favores no deseados.
- Hacer gestos o expresiones sexuales inapropiadas, como miradas lascivas o gestos obscenos, hacia un colaborador en el trabajo, comentario o chistes de doble sentido
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitas o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

**VÍCTIMA:** Cualquier persona que interactúa en el ambiente laboral sin importar el vínculo el tipo de vínculo que existe entre ella y el presunto acosador o entre la víctima, el acosador y la Organización; contratistas, aprendices, trabajadores, proveedores, pacientes y sus familiares o cuidadores.

|                                                                                   |                                                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                       | Versión: 003 |

**ACOSADOR:** Cualquier persona que interactúe en el ambiente laboral sin importar el vínculo el tipo de vínculo que existe entre ella y el presunto acosador o entre la víctima, el acosador y la Organización

**DENUNCIANTES:** La víctima o terceros conocedores de los hechos objeto de acoso.

### ¿EN DONDE SE CONFIGURA EL ACOSO SEXUAL LABORAL?

En el Lugar donde ocurran las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, a saber:

- A. lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- B. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- C. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- D. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- E. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- F. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

**COMO SE DENUNCIA EL ACOSO SEXUAL LABORAL:** La denuncia debe ser presentada de forma escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto Acoso sexual. Quien realice la denuncia deberá describir las circunstancias de tiempo, modo y lugar que dieron origen a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

La denuncia deberá ser presentada al correo del comité de convivencia laboral:  
**comitedeconvivenciasilcons@gmail.com**

|                                                                                   |                                                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                       | Versión: 003 |

**¿ANTE QUIEN SE DENUNCIA?** Hay que tener en cuenta que esta conducta puede ser considerada punible, en consecuencia, hay que ampliar las facultades del comité de convivencia laboral para que profiera decisiones. Estas deben ser la citación de ambas partes, toma de testimonios y decisiones relacionadas con el acompañamiento y realización de acuerdos.

**Nota:** en caso de que el comité concluya que no está dentro de su competencia la resolución de la denuncia recibida le comunicará a la gerencia en reunión extraordinaria la situación para que sea la Gerencia quien realice el debido asesoramiento legal según sea el caso.

**Correo para denuncias:** Correo del Comité de Convivencia Laboral: [comitedeconvivenciasilcons@gmail.com](mailto:comitedeconvivenciasilcons@gmail.com)

**TRAMITE:** SILCONS S.A.S. garantiza el derecho a la defensa, la presunción de inocencia, la confidencialidad, la no retaliación, la no revictimización y toma de decisiones oportunas. El trámite respectivo será realizado por el comité conforme a lo descrito en el protocolo que sea realizado por SILCONS S.A.S. para la atención de denuncias de acoso laboral y/o sexual.

**Nota:** previo el trámite el trabajador o persona identificada como víctima deberá presentar la queja respectiva mediante el formato SIG-FT-056 Radicación de quejas por presunto acoso laboral o sexual.

**TRATAMIENTO DE DATOS:** SILCONS S.A.S. se compromete a proteger la identidad de las partes, salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso, realizando la publicación semestral del número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles y remitirse al SIVIGILA (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Igualmente, se registrá bajo el principio de confidencialidad de cada uno de los miembros del comité de convivencia laboral, así como en la política de protección de datos personales.

**GARANTÍAS DE PROTECCIÓN:** Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

|                                                                                   |                                                                                                           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                       | Versión: 003 |

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
8. Redistribución de la jornada de trabajo, en caso de que aplique y sea posible, separación de espacios públicos

Las medidas adoptadas subsistirán por el tiempo que dure el proceso disciplinario y hasta su culminación.

**ESTABILIDAD LABORAL:** La víctima y/o testigos denunciante gozarán del derecho a la continuidad de sus contratos dentro de los seis (6) meses siguientes a la radicación de la petición, queja o denuncia.

**INVESTIGACIÓN:** Las denuncias serán investigadas por un comité designado, conformado por representantes del comité de convivencia y la Gerencia, de ser necesario se acudirá a expertos externos en derechos laborales. El proceso de investigación será imparcial, objetivo y se desarrollará en un plazo máximo de 30 días hábiles.

**MEDIDAS DISCIPLINARIAS:** Las sanciones aplicables en caso de confirmarse un acto de acoso sexual pueden incluir:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal sin goce de salario.
- Terminación del contrato laboral con justa causa.
- Denuncia penal ante las autoridades competentes, conforme a lo estipulado en la Ley 2365 de 2024.

En todos los casos, las sanciones vendrán con previa autorización por parte del abogado de la organización y la representación legal de la misma.

|                                                                                   |                                                                                                                                 |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <p align="center"><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b></p> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                                             | Versión: 003 |

**RECONSIDERACIÓN:** Las decisiones del Comité podrán ser sometidas a reconsideración ante el mismo Comité dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. El Comité deberá pronunciarse acerca de la reconsideración en un plazo no mayor de ocho (8) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud. Agotado este trámite, la decisión queda en firme.

**CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:** SILCONS S.A.S. implementará un programa de capacitación continuo para todos sus colaboradores sobre la prevención del acoso sexual y la promoción de un ambiente laboral respetuoso e inclusivo. Además, se realizarán campañas de sensibilización para fomentar la igualdad de género y el respeto mutuo en el trabajo.

**MONITOREO Y REVISIÓN:** La efectividad de esta política será monitoreada de manera continua por el Comité de Convivencia y Ética Laboral, el cual revisará y actualizará la política cuando sea necesario, especialmente ante cambios legislativos o estructurales en la empresa.

El área de Talento Humano y la Gerencia, en su rol de articuladores, tendrán a su cargo las siguientes actividades:

- Contar con mecanismos que permitan sondear la percepción sobre la implementación de este protocolo, y tomar decisiones informadas para proponer ajustes o aclaraciones de alcance de ser el caso.
- Aplicación de herramientas o instrumentos que permitan identificar barreras para la igualdad en el ambiente laboral de la Organización.
- Medir la evolución de la Organización en materia de prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.
- Mantener informada a la Gerencia con relación al asunto y su evolución.

## **DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA**

Esta política será difundida ampliamente dentro del SILCONS S.A.S. y estará disponible en los canales de comunicación a todas las partes interesadas y durante los procesos de inducción para nuevos empleados.

|                                                                                   |                                                                                                                  |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | <p><b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL<br/>ACOSO LABORAL Y SEXUAL<br/>PROCESO SISTEMA INTEGRADO DE<br/>GESTIÓN</b></p> |              |
| Código: SIG-PL-003                                                                | Fecha de actualización: 30-Ene-2026                                                                              | Versión: 003 |

SILCONS S.A.S.  
30 de enero del 2026