

	POLÍTICA ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 23	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 1 de 2

POLÍTICA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

CI INTEGRAL DE SERVICIOS S.A.S. con el objetivo de construir espacios de trabajo donde cualquier persona se sienta respetada, segura, y libre de violencia, acoso sexual, y discriminación contra las mujeres y comunidades LGBTIQ+, la empresa rechaza el Acoso Sexual en el Trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones. Lo cual se exige de todos sus trabajadores con el fin de cumplir parámetros de comportamiento basados, entre otros, en el compromiso por la vida y respeto por los derechos de las personas sin distinción; y considerando que:

Acoso sexual: 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.

La violencia contra la mujer: Se define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La diversidad sexual: Se define como todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona.

CI INTEGRAL DE SERVICIOS SAS, es consciente de la importancia de procurar mantener espacios de trabajo seguros, y libres de violencia, acoso sexual, y discriminación contra las mujeres y comunidades LGBTIQ+ y se compromete a generar espacios de trabajo seguros para los trabajadores.

La información que sea recolectada en el comité de convivencia o Talento Humano se manejara en estricta confidencialidad e imparcialidad.

Todos los niveles de la organización se comprometen a:

- a) Reportar cualquier situación de violencia, acoso sexual, y discriminación contra las mujeres y comunidades LGBTIQ+
- b) Acciones de desarrollo y formación específica a líderes en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.
- c) Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los trabajadores de la Compañía.
- d) Difusión sobre los canales y formas de denuncia.

	POLÍTICA ACOSO SEXUAL	Código: DC-GH- 23	Versión: 1
		Fecha: 29/09/2025	Página: 2 de 2

- e) Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual.
- f) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

El incumplimiento de esta política acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo a la normativa legal vigente, lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo capítulo XXI y las demás disposiciones internas de la organización, orientadas al mantenimiento y conservación del buen trato en los ambientes de trabajo.

Esta política se aprueba en el mes de septiembre a los 29 días del año 2025 y será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la organización.



JORGE EDIER PATIÑO L.
GERENTE
CI INTEGRAL DE SERVICIOS S.A.S. BIC.