

VERSION	DESCRIPCIÓN DE LAS MODIFICACIONES	FECHA
–	Se actualiza documento bajo nueva estructura y codificación de gestión documental.	31/07/2024
1	Se realiza ajustes a la política Se incluyen aspectos de acoso sexual.	11/10/2024
2	Se realiza ajuste a la política conforme a la Ley 2466 de 2024	21/07/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DEFINICIONES	4
3. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN.....	7
5. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA	9
6. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS	10

1. INTRODUCCIÓN

1.1. FINALIDAD

La finalidad de la política consiste en implementar lineamientos y directrices para la prevención, manejo y erradicación del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, mediante la intervención del comité de convivencia laboral y el área de gestión humana, quienes se comprometen a promover un entorno de trabajo libre de toda clase de conductas de acoso laboral, sexual, discriminación, hostigamiento y coerción, para ello se desarrollarán actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sexual, y sus consecuencias; además, se determinarán los mecanismos de investigación, detección, rutas de atención y sanción de los presuntos casos de acoso laboral y sexual que se presenten al interior de la organización, propiciando un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, ya que el acoso laboral y sexual es una práctica que atenta contra los principios corporativos de **TIPALMA S.A.S.**

Esta política se ajusta a lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2024, particularmente en sus artículos 16, 17 y 18, que garantizan un entorno laboral libre de toda forma de violencia, discriminación, acoso laboral y sexual, incluyendo los que ocurran en espacios físicos o digitales, o en cualquier contexto relacionado con la prestación del servicio.

1.2. OBJETIVO

En **TIPALMA S.A.S.** somos conscientes de la trascendencia de la creación de un ambiente de sana convivencia laboral, que promueva el trabajo en equipo, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre colaboradores, condiciones de trabajo equitativas, justas, y seguras fomentando el respeto de la dignidad humana, la intimidad, la honra, la salud mental, libertad de expresión y en general, la protección de los derechos humanos de todos los colaboradores.

Es por todo lo anterior, que la presente política busca fomentar y garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto, por lo que se rechaza de manera expresa cualquier actuación constitutiva de acoso laboral y sexual en cualquiera de sus modalidades y para todos los niveles de la organización, asegurando el cumplimiento de los principios y valores corporativos que tienen como propósito de crear un ambiente de trabajo sano y adecuado para todos los colaboradores.

1.3. ALCANCE

El presente documento se dirige de manera directa e indirecta a todos los colaboradores, administradores, accionistas, clientes, proveedores, contratistas, pasantes, practicantes y en general todos los grupos de interés definidos por **TIPALMA S.A.S.**

Se entenderá que las conductas de acoso o violencia laboral o sexual se dan en el contexto del trabajo, incluso cuando ocurran fuera del lugar de trabajo físico, incluyendo trabajo remoto, trabajo en casa, desplazamientos, comunicaciones digitales, eventos laborales, o cualquier otro espacio que esté relacionado directa o indirectamente con el vínculo laboral.

2. DEFINICIONES

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado(a), funcionario(a) por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Carga Física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Hace referencia a ese esfuerzo mental y emocional que nos supone alcanzar un resultado o cumplir un objetivo. Apela a un procesamiento constante de información en nuestra cabeza, así como la toma de decisiones, como parte del proceso de las tareas y rutinas diarias.

Carga de trabajo: Es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral. En toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten, en proporción variable dependiendo de la tarea asignada.

Condiciones de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Las condiciones de trabajo, por lo tanto, están muy relacionadas con la salud laboral, con el bienestar de los empleados de la compañía y con la prevención de riesgos laborales.

Conducta de connotación o naturaleza sexista o de discriminación por razón de género:

Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Estrés: Respuesta de un individuo tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Factor de riesgo: Toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud. Los factores de riesgo implican que las personas afectadas por dicho factor de riesgo presentan un riesgo sanitario mayor al de las personas sin este factor.

Factor de riesgo psicosocial: Se refiere a condiciones sociales (intra y extralaborales) y de la subjetividad (características intrínsecas del trabajador) que, en interacción, aumentan la probabilidad de lesión a la salud del trabajador o grupo de trabajadores directa o indirectamente vinculados en la ejecución de la actividad laboral.

Riesgo: La combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Los factores que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Acoso sexual: Se entenderá por 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, conforme lo establece la Ley 2365 de 2024.

Acoso sexual verbal: Son aquellos comportamientos considerados inadecuados dentro de la organización, entre los cuales están sin limitarse a estos, comentarios sexuales inapropiados o insinuaciones, preguntas sobre la vida sexual de la otra persona y comentarios ofensivos sobre la apariencia o el aspecto físico de la persona.

Acoso sexual no verbal: Son aquellos comportamientos considerados inadecuados dentro de la organización, entre los cuales están sin limitarse a estos, gestos o miradas sin control, mostrar materiales sexualmente explícitos y enviar mensajes o correos electrónicos con contenido sexual.

Acoso sexual físico: son aquellos comportamientos considerados inadecuados dentro de la organización, entre los cuales están sin limitarse a estos, toques y caricias no deseados y cualquier contacto físico de naturaleza sexual sin el consentimiento de la persona.

Ambiente de Trabajo Hostil: entorno laboral donde las conductas de acoso sexual afectan negativamente el desempeño laboral de una persona o su bienestar emocional.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas, que se manifiesten de forma única o repetida y que tengan por objeto o efecto causar daño físico, psicológico, sexual o económico, conforme al artículo 18 de la Ley 2466 de 2024.

Ámbito de aplicación del acoso: Se entenderá que las conductas de acoso o violencia laboral o sexual se dan en el contexto del trabajo, incluso cuando ocurran fuera del lugar de trabajo físico, incluyendo trabajo remoto, trabajo en casa, desplazamientos, comunicaciones digitales, eventos laborales, o cualquier otro espacio que esté relacionado directa o indirectamente con el vínculo laboral.

Discriminación laboral: Se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación por razones de raza, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen étnico, ideología, edad, condición económica o estado de salud mental, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 2466 de 2024.

2.1. SE PRESUMIRÁ QUE LA CONDUCTA FUE COMETIDA EN EL CONTEXTO LABORAL CUANDO SE REALICE EN:

- a. El 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.

3. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

TIPALMA S.A.S. en conjunto con el área de Gestión Humana y el Comité de Convivencia laboral ha diseñado un plan de trabajo en materia de prevención del acoso laboral y sexual, con el fin de garantizar un ambiente laboral digno y respetuoso de los derechos humanos de los colaboradores mediante la promoción y fomento de una sana convivencia que permita el fortalecimiento de las relaciones entre compañeros, superiores jerárquicos y que propicie el desarrollo de una cultura empresarial de cero tolerancia frente a actos constitutivos de acoso laboral y sexual en cualquier ámbito y estructura de la organización. Para ello, se han desarrollado las siguientes estrategias:

- a) Velar por la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y sexual.
- b) Fomentar una cultura respetuosa que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y la sujeción a los principios empresariales, que rechace de manera expresa cualquier acto constitutivo de acoso laboral y sexual de manera directa e indirecta a todos los niveles.
- c) Adoptar un procedimiento interno, conciliatorio y efectivo para dar trámite y solución a las controversias que se susciten en materia de acoso laboral y sexual.
- d) Promover actividades de sensibilización y capacitación en actividades que mitiguen el riesgo en materia de acoso laboral y sexual, de tal forma que, se promueva la importancia de los valores y el buen trato, en pro del favorecimiento del clima laboral.
- e) Formación específica a las personas que tengan bajo su responsabilidad, la atención y resolución de los presuntos casos de acoso laboral y sexual.
- f) Divulgar los canales, mecanismos y procedimientos de denuncia de conductas de acoso laboral y sexual, de forma tal que garantice que los colaboradores tengan las herramientas suficientes y necesarias para tomar acciones en caso de presentarse tales conductas.
- g) Implementar un sistema de vigilancia y seguimiento respecto al cumplimiento de las normas y directrices orientadas a prevenir cualquier conducta calificada como acoso laboral y sexual.
- h) Velar que todos los colaboradores conozcan el contenido de esta política y se comprometan al cumplimiento de la misma.
- i) Realizar seguimiento periódico del funcionamiento de esta política.

- j) Ejecutar los debidos reportes a los que haya lugar en materia de la respectiva política.
- k) Aplicar sondeos de apreciación sobre la implementación de la política y proponer ajustes o aclaraciones en caso de presentarse.
- l) Propender que entre los colaboradores se establezcan relaciones de trabajo basadas en el respeto y la dignidad humana.
- m) Implementar protocolos específicos para la atención de denuncias de acoso sexual, violencia por razón de género y discriminación, conforme al artículo 18 de la Ley 2466 de 2024.
- n) Adoptar mecanismos de reparación y no repetición para las víctimas de violencia o acoso, incluyendo acceso a atención psicológica, reubicación temporal, protección contra represalias, y seguimiento individualizado.
- o) Garantizar el acompañamiento de representantes sindicales (cuando existan) durante el trámite de las denuncias, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 2466 de 2024 sobre debido proceso disciplinario.
- p) Coordinar con el Ministerio del Trabajo la implementación de acciones de formación, prevención y protocolos de atención en línea con la política pública que esta entidad debe adoptar (Ley 2466 de 2024, art. 18, parágrafo).

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento de investigación de presuntos actos constitutivos de acoso laboral y acoso sexual se encuentra regulado en el capítulo XVIII del Reglamento Interno de Trabajo de **TIPALMA S.A.S.**, y será aplicado de manera íntegra para ambos casos. Dicho procedimiento estará sujeto a los principios establecidos en la Ley 2466 de 2024, tales como la dignidad, presunción de inocencia, imparcialidad, confidencialidad, no revictimización, derecho a la defensa y a la contradicción de pruebas. Asimismo, se garantizará la eficacia en la actuación

de quienes participen en el proceso, el respeto al debido proceso de las partes y la protección integral de los derechos del denunciante.

Para ello, se implementaron las siguientes etapas del procedimiento conciliatorio, en caso de que se reciban solicitudes por medio de los diferentes canales establecidos por la organización para esto, con el fin de evaluar posibles situaciones de acoso laboral y sexual, el Comité de Convivencia Laboral, llevará a cabo el siguiente procedimiento conciliatorio:

- Verificar e investigar la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual e individualizar al sujeto activo de la conducta, a su vez, establecer las medidas de protección a las que haya lugar a la persona afectada.
- Se practicarán dentro de los tres (3) días siguientes hábiles los medios de prueba que hubiere lugar.
- Vencido el término anterior y dependiendo de sus resultados, será citado y oído en versión libre al presunto infractor.

- Una vez oída la versión libre y verificada la eventual existencia de un acoso laboral se citará a la víctima y al infractor a fin de buscar una solución concertada y conciliada a la situación.
- En la reunión el Comité de Convivencia Laboral formulará las recomendaciones que estime indispensables y promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- En el caso de existencia de un acoso sexual se escuchará a las partes de manera independiente, con el fin de que esto no conlleve a vulnerar a la persona afectada, y así mismo poner a su disposición medidas de contención y cuidado, algunas de estas podrían ser atención psicológica, trabajo remoto, reubicación.
- El Comité de Convivencia Laboral establecerá las acciones de protección que considere necesarias.
- Se elevará constancia en un acta en la que se determinen los compromisos o las acciones a tomar por parte de las partes o la empresa para dar solución a los casos que se presenten, y se determinará el tiempo de investigación o verificación de los mismos.
- A partir de lo anterior, le corresponde al Comité de Convivencia Laboral adoptar las medidas correctivas e informar al área de Gestión Humana para que adelanten las acciones a las que haya lugar de conformidad con el Reglamento Interno vigente de la organización y la normatividad legal.

TIPALMA S.A.S. se compromete a proteger a la persona denunciante, testigos y víctimas, garantizando que no existan represalias ni consecuencias adversas, y adoptando medidas de protección inmediata, conforme a la normativa vigente.

5. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA

La presente política estará disponible para todos los colaboradores de **TIPALMA S.A.S.**, así como para los demás grupos de interés de la compañía, y será divulgada e integrada de forma transversal en todas las operaciones de la organización mediante acciones de comunicación y formación.

TIPALMA S.A.S. se compromete a cumplir con los procedimientos aquí definidos, adoptando las medidas necesarias para identificar, prevenir, investigar, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual. Para ello, se articularán acciones con las distintas áreas de trabajo, orientadas a la capacitación de los colaboradores, la divulgación efectiva de esta política y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad humana.

Cualquier empleado que tenga inquietudes, comentarios sobre la política o desee informar de manera confidencial una posible vulneración en materia de diversidad, equidad e inclusión en su lugar de trabajo puede presentar tales situaciones al Comité de Convivencia, al Área de Gestión Humana o a la Línea Ética a través del siguiente correo tescuchamos@tipalma.com y enlace <https://forms.office.com/r/5p1pRyGZH5>; **TIPALMA S.A.S.** asegura que no se tomará ningún tipo

 Innovación en empaques	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Código: GH-OT-35 Fecha: 21/07/2025 Versión: 3 Página: 10 de 10
--	--	---

de represalia en contra de los colaboradores que hayan informado tal situación; por el contrario, realizará las investigaciones pertinentes y adoptará las medidas correctivas para asegurar la no reincidencia de cualquier vulneración.

6. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

Este documento fue aprobado por el Representante Legal de TIPALMA S.A.S. y tendrá vigencia a partir del 21 de julio de 2025.

ÁREA	CÓDIGO	Primera Versión
Jurídica		Fecha: __/__/2025
Elaborado por: JUAN ESTEBAN ATEHORTÚA TUBERQUIA C.C. 1.128.274.947 T.P No. 206.295 del C. S. de la J. ABOGADO TITULADO		Aprobado por: FIDEL ANTONIO CÁCERES MORENO C.C. 71.619.766 Representante Legal TIPALMA S.A.S. NIT. 890.922.036-0
Copia No.: Uno		Emitida para: _____