RENT A PALLET

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de violencia

Guatemala · El Salvador · Honduras · Nicaragua · Costa Rica · Panamá · República Dominicana · Colombia

Código PO-DH-20 · Versión 1.0 · 6 de octubre de 2026
Política regional única · Documento público · Pendiente de aprobación por el Director General

Contenido

Contenido 2
Control del documento 4
1. Declaración de compromiso 5
2. Objetivo 5
3. Alcance 5
3.1 Sociedades 5
3.2 Personas cubiertas 6
3.3 Dónde y cuándo aplica 6
4. Marco de referencia 6
5. Definiciones 6
6. Principios 7
7. Conductas prohibidas 8
7.1 Acoso, hostigamiento y violencia 8
7.2 Discriminación 8
7.3 Acoso sexual 8
7.4 Represalias y denuncias de mala fe 8
8. Gestión del riesgo y prevención 8
8.1 Evaluación de riesgos 8
8.2 Prevención primaria 9
8.3 Detección y respuesta temprana 9
8.4 Salud mental y acompañamiento 9
9. Contratistas, proveedores y comunidades 9
9.1 Contratistas y proveedores 9
9.2 Comunidades 10
10. Cómo reportar 10
11. Procedimiento de atención 10
11.1 Recepción y clasificación 10
11.2 Medidas de protección inmediatas 11
11.3 Investigación 11
11.4 Reglas especiales para el acoso sexual 11
12. Derechos y garantías 11
12.1 De las víctimas y de quienes reportan 11
12.2 De las personas investigadas 12
13. No represalias, confidencialidad y datos personales 12
14. Consecuencias 12
15. Responsabilidades 12
16. Capacitación, indicadores y reporte 13

17. Tratamiento especial para Colombia 14
18. Documentos relacionados 14
19. Disposiciones finales 14
Anexo A. Colombia 15
Anexo B. Formato de reporte 15
Anexo C. Pendientes antes de aprobar 17
Anexo D. Qué cambia frente al borrador 17

Para actualizar el índice en Word: clic derecho sobre él → Actualizar campo.

Control del documento

Código	Versión	Fecha de emisión	Próxima revisión
PO-DH-20	1.0	06/10/2026	06/10/2027

Versión	Fecha	Descripción
IM-PO-006 v3	09/02/2026	Política para la Prevención del Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral (Colombiana de Estibas S.A.). **Queda sustituida.**
IM-PO-011 v2	03/08/2026	Política de Prevención de Acoso Sexual en el Contexto Empresarial (Colombiana de Estibas S.A.). **Queda sustituida.**
1.0	06/10/2026	Primera emisión como política regional única para los ocho países. Unifica las dos políticas anteriores con un solo Canal de Ética, un procedimiento unificado y el Anexo A de Colombia, y se alinea con el Código de Ética y Conducta (GC-CE-01), el Procedimiento de Quejas y Denuncias (PR-CU-08), la Política de Protección al Denunciante (PO-CU-08), las Garantías al Denunciante (GC-DP-05), los Derechos de la Persona Investigada (GC-DP-08), las Sanciones por Incumplimiento (GC-DP-06), la Política de Derechos Humanos (PO-DH-19), la Política de Sostenibilidad (PO-GC-01) y el Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) y el Plan de Acción Ambiental y Social (PAAS). Ver el Anexo D.

Clasificación: documento público. **Dueño técnico:** Desarrollo Humano Regional, con la coordinación de Gobierno Corporativo y el apoyo del Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional y del Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social. **Aprobación:** elabora la Coordinación de Gobierno Corporativo; revisa Desarrollo Humano Regional; aprueba el Director General.

> ✎ **Puntos en amarillo**
>
> Los textos resaltados en amarillo deben **confirmarse** antes de aprobar: las normas de Colombia (Anexo A), la definición de acoso laboral, el contraste con el SGAS y el PAAS, los plazos y los medios físicos del Canal. Están listados en el Anexo C. Retire los resaltados antes de publicar.

Aprobaciones

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Catalina Nicholls Coordinadora de Gobierno Corporativo Fecha: ____/____/_____	**Ingrid Harnache** Desarrollo Humano Regional Fecha: ____/____/_____	**Carlos Luis Monge** Director General (CEO) Fecha: ____/____/_____

1. Declaración de compromiso

Compromiso de la Alta Dirección

El Grupo Rent a Pallet no tolera el acoso, el hostigamiento, la discriminación ni la violencia en el trabajo, en ninguna de sus formas, contra ninguna persona y sea cual sea su cargo o su forma de vinculación. Todas las personas tienen derecho a trabajar con dignidad, respeto e igualdad. Quien reporte de buena fe será protegido, **sin represalias**, y toda denuncia se atenderá con confidencialidad, imparcialidad y rapidez.

Esta política desarrolla el capítulo 5 del Código de Ética y Conducta (GC-CE-01), complementa la Política de Derechos Humanos (PO-DH-19) y es el **protocolo regional único** previsto en el capítulo 9.3 de la Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Empresarial (PO-GC-01). Sustituye en todo el Grupo a la IM-PO-006 (versión 3) y a la IM-PO-011 (versión 2) de Colombiana de Estibas S.A.

2. Objetivo

- **Prevenir** el acoso, el hostigamiento, la discriminación y la violencia en el trabajo, y promover un ambiente de respeto, libertad, igualdad y dignidad.
- **Atender** los casos con un solo procedimiento, claro, confidencial e imparcial, que proteja a las víctimas y respete el debido proceso de las personas investigadas.
- **Reparar y sancionar:** garantizar la reparación y la no repetición, y sancionar de forma proporcional a quienes incumplan.
- **Gestionar el riesgo** de violencia y acoso, incluido el de género, dentro del sistema de gestión de riesgos y del SGAS del Grupo.

3. Alcance

3.1 Sociedades

Aplica en las **doce sociedades** del Grupo, incluidos el emisor Costa Rican Pallet & Pooling Co., Corp. y las sociedades tenedoras, y en las sociedades de American Pallet & Logistics en lo que actúen por cuenta del Grupo. Es una política regional única; solo Colombia tiene un anexo, por sus normas laborales y penales propias.

País	Razón social	Aplicación
Costa Rica	RENT A PALLET S.A.	Política regional
Guatemala	LOGÍSTICA RAP, S.A.	Política regional
El Salvador	RENT A PALLET EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	Política regional
Honduras	LOGÍSTICA RAP S.A.	Política regional
Nicaragua	TRÉBOL SOCIEDAD ANÓNIMA	Política regional
Panamá	RENT A PALLET PANAMÁ S.A.	Política regional
República Dominicana	CRP&P RENT A PALLET S.A.S.	Política regional
Colombia	COLOMBIANA DE ESTIBAS S.A. (COLESTIBAS)	Política regional con el Anexo A

3.2 Personas cubiertas

Aplica a toda persona que participe en las actividades del Grupo, sea cual sea su vinculación: accionistas, miembros de la Junta Directiva y de sus comités, directivos, colaboradores, **personas candidatas a un empleo**, aprendices, practicantes y pasantes, contratistas y su personal, proveedores, agentes y clientes. Protege a quien sufre la conducta y a quien la reporta o la presencia, incluidas las **personas de las comunidades vecinas** cuando la conducta la cometa personal del Grupo o de sus contratistas, y obliga a quien la comete, sea un superior, un compañero, un subalterno o un tercero.

3.3 Dónde y cuándo aplica

En el lugar de trabajo y en las instalaciones de clientes y proveedores; en vehículos, viajes, eventos y actividades de formación o sociales relacionadas con el trabajo; en las comunicaciones por cualquier medio, incluidos los digitales y las redes sociales; en el trabajo remoto y el teletrabajo; en los lugares de descanso, comida, aseo y vestuarios; en el alojamiento que proporcione el Grupo; y en los trayectos entre el domicilio y el trabajo cuando la conducta la cometa una persona del contexto laboral.

4. Marco de referencia

El Grupo adopta como referencia:

- el **Convenio 190 de la OIT** sobre la violencia y el acoso (2019) y su Recomendación 206, y los **Convenios 100 y 111** (igualdad de remuneración y no discriminación);
- la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la **Convención de Belém do Pará** y los **Principios Rectores de las Naciones Unidas** sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- las **Normas de Desempeño de la IFC** que aplica el Grupo en su **Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS)** y en su **Plan de Acción Ambiental y Social (PAAS)**: la ND 2 (trabajo y condiciones laborales: no discriminación, igualdad de oportunidades y mecanismo de quejas para los trabajadores, propios y contratados) y la ND 4 (salud, seguridad y protección de la comunidad);
- la nota de buenas prácticas sobre **violencia y acoso por razón de género** en el sector privado (BERD, CDC e IFC, 2020), como guía de aplicación;
- las **leyes de cada país**. Si la ley local es más exigente, se aplica; si esta política lo es, prevalece, siempre que no implique violar la ley local.

5. Definiciones

Término	Definición
Acoso laboral	Conducta o práctica, única o repetida, ejercida por un superior, un compañero, un subalterno o un tercero, que causa o puede causar un perjuicio laboral, infunde miedo, intimidación o angustia, genera desmotivación o induce la renuncia. Para efectos de esta política, **un solo hecho grave puede constituirlo**. Las consecuencias legales en cada país se evalúan según su ley (Anexo A para Colombia).
Hostigamiento	Actos repetidos de intimidación, opresión o humillación hacia una persona, que interfieren con su desempeño o afectan su bienestar emocional.
Discriminación	Trato desfavorable por motivos de raza, color, origen étnico o nacional, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, embarazo, religión, edad, discapacidad, condición socioeconómica, opinión política, afiliación sindical u otra característica protegida.

Término	Definición
Acoso sexual	Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, que se manifieste por relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, o la posición laboral, social o económica, y que se dé una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral. **No requiere reiteración:** un solo hecho puede constituirlo.
Violencia en el trabajo	Comportamientos, prácticas o amenazas, únicos o repetidos, que causan o pueden causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.
Violencia y acoso por razón de género	Violencia y acoso dirigidos contra las personas por su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a determinado sexo o género, incluido el acoso sexual.
Inclusión y diversidad	Inclusión: asegurar a todas las personas el mismo acceso y las mismas oportunidades. Diversidad: la variedad de características y experiencias de las personas, como la raza, el género, la orientación sexual, la edad, las capacidades y los antecedentes culturales.
Víctima y persona investigada	Víctima: quien sufre la conducta, y los terceros que la reportan. Persona investigada: a quien se atribuye la conducta, hasta que se concluya la investigación.
Represalia	Cualquier trato desfavorable —despido, degradación, reducción de responsabilidades, acoso, exclusión, amenazas o presiones— contra quien reporta de buena fe o colabora en una investigación.

✎ Validar con Desarrollo Humano y Legal

El borrador anterior definía el acoso laboral como una conducta **"persistente y demostrable"**, que es el estándar de la ley colombiana. El Convenio 190 de la OIT y los estándares de IFC reconocen que un **hecho único** puede constituir violencia o acoso. Para que la política interna no exija persistencia en todo el Grupo, la definición regional no la exige, y el Anexo A aclara el estándar legal de Colombia. **Debe confirmarse con Legal.**

6. Principios

- **Pro-persona y pro-víctima:** se prioriza la protección y el bienestar de la víctima, y su relato se escucha con credibilidad.
- **Igualdad y no discriminación:** trato equitativo a todas las personas, colaboradores y contratistas.
- **Perspectiva de género:** los casos se analizan sin estereotipos de género, de orientación sexual ni de identidad de género.
- **Imparcialidad y confidencialidad:** los procesos son justos y se protege la intimidad de todas las partes.
- **Debido proceso:** la persona investigada es informada, se puede defender y se presume inocente hasta la conclusión (GC-DP-08).
- **Justicia restaurativa:** se busca reparar el daño y evitar la reincidencia, con medidas de capacitación y de cambio del ambiente laboral.

7. Conductas prohibidas

La lista es enunciativa, no limitativa. Quien cometa estas conductas está sujeto a las medidas del capítulo 14, con independencia de las consecuencias legales ante las autoridades.

7.1 Acoso, hostigamiento y violencia

- Intimidar, amedrentar, humillar o afectar emocionalmente a una persona, o amenazarla.
- Limitar su comunicación o sus relaciones sociales: aislarla, difundir rumores o ridiculizarla.
- Denigrar su trabajo o afectar su desempeño con tareas inadecuadas, cargas excesivas o un entorno hostil.
- Ejercer cualquier forma de violencia física, verbal o psicológica.
- Acosar, amenazar o difundir contenido humillante por **medios digitales**, mensajería o redes sociales.

7.2 Discriminación

- Tratar de forma desfavorable a una persona por una característica protegida, en la contratación, la remuneración, la promoción, la asignación de funciones, la capacitación o la terminación.

7.3 Acoso sexual

- **Físicas:** contacto físico no deseado (besos, roces, palmadas, tocamientos), acercamiento innecesario o excesivo, espiar a una persona mientras se cambia o está en un sanitario.
- **Verbales y digitales:** chistes, comentarios o preguntas de carácter sexual o sobre la apariencia, la vida privada o la orientación sexual; llamadas o mensajes de contenido sexual, por cualquier medio; propagar rumores sexuales.
- **No verbales:** silbidos, gestos obscenos, miradas impúdicas; mostrar, dar o dejar imágenes, notas o material de contenido sexual.
- **Chantaje:** ofrecer o condicionar un beneficio laboral (aumento, ascenso, funciones, permanencia en el empleo) a cambio de favores sexuales, o advertir consecuencias negativas por rechazarlos.
- **Ambiente hostil:** buscar reuniones a solas, fuera del horario o en lugares distintos a los laborales, de forma insistente, y cualquier conducta sexual que incomode, moleste o humille.

7.4 Represalias y denuncias de mala fe

- Tomar represalias contra quien reporta de buena fe o colabora en una investigación.
- Presentar una denuncia sabiendo que es falsa, con fines de venganza o para desacreditar. La mala fe se determina solo después de una investigación y nunca por el hecho de que una denuncia no se pruebe.

8. Gestión del riesgo y prevención

8.1 Evaluación de riesgos

Al menos **una vez al año**, y ante cambios relevantes (nueva planta, nuevo país, contratista clave o hallazgo grave), el Grupo **identifica y evalúa los riesgos de violencia y acoso**, incluidos los de género, con la **participación de los colaboradores**. Se consideran los factores de mayor riesgo: turnos y trabajo nocturno, trabajo aislado o en campo, trato con el público y con clientes, transporte y alojamiento, relaciones de poder entre jefaturas y equipos, y la presencia de contratistas en las plantas.

- Los riesgos se valoran con la **escala 5×5** de la Política de Gestión Integral de Riesgos (PO-GC-02) y se integran a la matriz corporativa.
- Los riesgos psicosociales los evalúa el Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, con Desarrollo Humano Regional.
- Los riesgos que afectan a **comunidades, contratistas y la cadena de suministro** se incorporan al SGAS y, cuando corresponda, al PAAS, y los supervisa el **Comité ESG/RES y de Bono Verde**.

8.2 Prevención primaria

- **Capacitación anual obligatoria**, con evaluación de comprensión, sobre respeto, igualdad de género, no discriminación, acoso y la ruta de reporte, para todo el personal de los ocho países, incluidos los directivos y la Junta Directiva, dentro del Programa de Capacitación en Ética e Integridad (PG-CU-01). Los líderes reciben formación específica para detectar y atender los casos.
- **Divulgación** de esta política a todos los niveles, de la ruta de reporte y de las medidas que se adoptan ante un caso, en español y en los idiomas locales que se requieran, con atención a las personas con discapacidad.
- **Atención a los grupos con mayor exposición:** mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad, migrantes, jóvenes, practicantes y trabajadores de contratistas.
- **Revisión periódica** de la distribución de funciones, de los cargos y de los espacios de trabajo con enfoque de género, equidad y no discriminación.

8.3 Detección y respuesta temprana

- Los líderes atienden las señales de conflicto, aislamiento o maltrato y las escalan; se revisan los incidentes previos para identificar patrones y ajustar los controles.
- Cuando se trate de acoso laboral o de conflictos entre colaboradores, y la persona afectada lo acepte, puede ofrecerse un espacio de diálogo o mediación temprana. **Nunca se usa la mediación ni se obliga a una confrontación en los casos de acoso sexual.**

8.4 Salud mental y acompañamiento

El Grupo ofrece orientación psicológica y legal a las personas afectadas, con el acompañamiento del Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional y de Desarrollo Humano Regional, y promueve espacios de apoyo y recursos de salud mental para todo el personal. En cada país se coordina con la entidad de salud laboral que corresponda (en Colombia, la ARL).

9. Contratistas, proveedores y comunidades

9.1 Contratistas y proveedores

- El personal de contratistas y proveedores que trabaja en las instalaciones del Grupo o en su nombre está **protegido por esta política y obligado a cumplirla**, conforme a la Política de Integridad para Socios, Proveedores, Contratistas y Clientes (PO-CU-04, capítulo 6.7: no discriminación, no acoso y mecanismo de quejas).
- Los contratos incluyen la **obligación de cumplir esta política**, de capacitar a su personal, de cooperar con las investigaciones y de **apartar de las instalaciones del Grupo** a la persona señalada cuando el Grupo lo solicite para proteger a la víctima. El incumplimiento puede dar lugar a la terminación del contrato.
- Los trabajadores de contratistas pueden usar el Canal de Ética igual que el personal propio. El cumplimiento se verifica en la debida diligencia y el monitoreo de terceros (PR-CU-04).

9.2 Comunidades

- Las **quejas de comunidades** sobre la conducta de personal del Grupo o de sus contratistas se reciben por el Canal de Ética y por el Mecanismo de Quejas del SGAS (P-SGAS-04).
- **La violencia y el acoso, incluidos los de género, contra personas de la comunidad no se toleran.** Los casos los atiende Desarrollo Humano Regional con el protocolo de esta política, con enfoque centrado en la persona afectada, y el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social acompaña a la comunidad.

10. Cómo reportar

Cualquier persona —colaborador, contratista, practicante, proveedor, cliente, persona de la comunidad o tercero— puede consultar o reportar una situación por el Canal de Ética del Grupo. Los testigos y quienes conozcan un hecho deben reportarlo. Se puede reportar de forma anónima, con la limitación de que un reporte anónimo puede dificultar la investigación y las medidas de protección.

Medio	Cómo acceder
Canal de Ética en línea (24 horas)	tools.rentapallet.com/etica · confidencial y, si lo prefiere, anónimo. Entrega un **número de caso** y una **clave de seguimiento** para consultar el estado del reporte.
Correo electrónico	etica@rentapallet.com. El correo identifica a quien escribe; para reportar de forma anónima use el canal en línea.
Sitio web corporativo	www.rentapallet.com · Integridad y Transparencia → Canal de Ética, con enlace permanente en el pie de todas las páginas.
Presencial	Jefatura inmediata, Desarrollo Humano Regional o buzón de quejas de la planta [confirmar buzones físicos]. Las comunidades cuentan además con el Mecanismo de Quejas del SGAS (P-SGAS-04).
Línea telefónica	Próximamente: se publicará cuando exista personal capacitado para atenderla.

Contenido del reporte. Conviene indicar cuándo y dónde ocurrieron los hechos, qué pasó y cómo, quiénes intervinieron, los testigos y la evidencia. No se exigen pruebas para reportar, pero ayudan. El reporte debe presentarse de inmediato y de buena fe. Cualquier persona puede, además, acudir en todo momento a las autoridades competentes (Anexo A para Colombia); el Grupo informa de este derecho a la víctima y, si ella lo pide, remite la denuncia respetando su intimidad.

11. Procedimiento de atención

Este capítulo aplica el Procedimiento de Quejas y Denuncias del Canal de Ética (PR-CU-08) a los casos de acoso, discriminación y violencia.

11.1 Recepción y clasificación

El Canal lo opera la **Analista de Gobierno Corporativo**, que **registra el reporte sin investigarlo**, le asigna un **número de caso y una clave de seguimiento**, acusa recibo y lo clasifica (acoso laboral, discriminación, acoso sexual, violencia de género u otro) en **máximo 5 días hábiles**. Lo remite de forma confidencial a **Desarrollo Humano Regional**, que investiga.

- Si el reporte involucra a un miembro de **Desarrollo Humano**, o si el investigador tiene un conflicto de interés, el caso lo conduce un **investigador independiente designado por la Coordinación de Gobierno Corporativo**.
- Si involucra a la **alta dirección, a la Junta Directiva, a Gobierno Corporativo, al Oficial de Cumplimiento o al Auditor Interno**, lo conoce directamente el **Comité de Auditoría**.

11.2 Medidas de protección inmediatas

Si la víctima las solicita, o si Desarrollo Humano considera que son necesarias aunque no se hayan solicitado, se analizan y se implementan en un máximo de **5 días hábiles**: traslado de área, teletrabajo, evitar tareas que impliquen interacción con la persona investigada, suspensión temporal de la persona investigada cuando proceda y apoyo médico y psicológico. Se informa a la víctima la decisión y sus razones. **Si existe un riesgo inminente para la integridad de una persona, las medidas se adoptan el mismo día y se contacta a las autoridades.**

11.3 Investigación

La investigación comienza dentro de los **3 días hábiles** siguientes a la asignación del caso y concluye dentro de **30 días hábiles**, con **una sola prórroga de 15**. Los reportes de **represalias** se investigan en **15 días hábiles**. Se confirma por escrito al denunciante la admisión del caso y el inicio del proceso.

Etapa	Qué se hace
Admisión	Desarrollo Humano admite el reporte y notifica al denunciante la recepción y el inicio del proceso.
Investigación	Se traza un plan de trabajo: identificar a las personas involucradas; establecer modo, tiempo y lugar de los hechos; recoger evidencia (correos, mensajes, videos, documentos); y entrevistar al denunciante, a la persona investigada y a los testigos. Las entrevistas se documentan por escrito y no se graban sin autorización de la persona, salvo que sea testigo de un delito. Se puede contratar asesoría experta.
Análisis	Se valora, con la evidencia, si los hechos constituyen acoso sexual, acoso laboral, discriminación, otro incumplimiento laboral o un posible delito.
Conclusión	Se emite un informe con hallazgos, conclusiones y recomendaciones, con el debido proceso y el derecho de descargos de la persona investigada.
Decisión	Resuelve el **Comité de Ética y Conducta**, constituido en octubre de 2026 (hasta entonces, Desarrollo Humano Regional con concepto de Legal y aprobación del Director General). Las medidas disciplinarias siguen el capítulo 14.
Respuesta y cierre	Se informa a las partes el resultado, con la argumentación correspondiente. Si los hechos no son acoso sexual, se examina si son acoso laboral, discriminación o un incumplimiento laboral, y se tramitan por la vía que corresponda.
Seguimiento	Se verifica que las medidas se cumplan, que no haya represalias y que la víctima esté protegida, al menos durante **6 meses** tras el cierre.

11.4 Reglas especiales para el acoso sexual

- La víctima es parte del proceso y puede aportar pruebas; **decide el tipo de atención**, no se la confronta con la persona investigada y se evita toda revictimización.
- Quien reciba el reporte debe estar capacitado para orientar a la víctima sobre sus derechos y sobre la ruta de atención y la ruta penal.
- Ante un hecho de presunto acoso sexual, el Grupo impulsa una acción inmediata de transformación del ambiente laboral hacia la igualdad, sin identificar a las personas.

12. Derechos y garantías

12.1 De las víctimas y de quienes reportan

Derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad y confidencialidad, a ser escuchadas con credibilidad, a información completa sobre sus derechos y la ruta de atención, a atención integral en salud, a la reparación y a la no repetición, a no ser revictimizadas, a la protección frente a represalias y a no ser

confrontadas con la persona investigada. Se aplican las **Garantías al Denunciante (GC-DP-05)** y la Política de Protección al Denunciante (PO-CU-08).

12.2 De las personas investigadas

Derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a conocer los hechos que se le atribuyen dentro de un término establecido, a ser escuchadas, a aportar pruebas y a una decisión imparcial y motivada, conforme a la **Declaración sobre los Derechos de la Persona Investigada (GC-DP-08)**.

13. No represalias, confidencialidad y datos personales

Las represalias están prohibidas y son una falta grave: se sancionan aunque el reporte no se compruebe. Los datos de las personas, de sus familiares y del caso solo los conocen quienes deben tramitarlo, y se custodian con acceso restringido, conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales (SI-PO-07) y a la ley de cada país, por el plazo legal y, como mínimo, **diez años**. Los datos sobre la vida sexual, la salud o la orientación de las personas se tratan como **datos sensibles**, con la reserva reforzada que exige la ley. Quien quebrante la confidencialidad responde disciplinariamente.

14. Consecuencias

El incumplimiento de esta política es una **falta grave**. Se sanciona de forma proporcional a la gravedad, la intención y la reincidencia, sin excepciones por cargo, conforme a las **Sanciones por Incumplimiento (GC-DP-06)**, a la Política Regional de Disciplina (PO-DH-24) y al reglamento interno y la ley laboral de cada país: a colaboradores y directivos, desde el llamado de atención y la suspensión hasta la terminación de la relación laboral con justa causa, con independencia de las acciones legales y la denuncia ante las autoridades; a los miembros de la Junta Directiva y a los accionistas, las medidas que determine la Asamblea o la Junta conforme a los estatutos y a la ley; y a los contratistas y otros terceros, la terminación inmediata del contrato, sin indemnización cuando la ley y el contrato lo permitan, y la exclusión de futuras relaciones. También se sanciona a quien obstaculice una investigación, tome represalias, quebrante la confidencialidad o presente denuncias de mala fe comprobada.

15. Responsabilidades

Instancia	Responsabilidad
Junta Directiva	Recibe un informe anual sobre la aplicación de esta política.
Comité de Auditoría	Supervisa su cumplimiento, atiende los casos contra la alta dirección, la Junta, la segunda línea o el Auditor Interno, y recibe cada trimestre el informe agregado del Canal de Ética (PR-CU-08).
Comité de Ética y Conducta	Resuelve los casos de acoso, discriminación y violencia que no sean de competencia del Comité de Auditoría (GC-RC-04).
Comité ESG/RES y de Bono Verde	Es el **comité único** de los temas ambientales, de ESG y RES. Supervisa los riesgos de violencia y acoso que afectan a comunidades y contratistas en el SGAS y el PAAS. Su Secretaría Técnica la ejerce siempre el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social.
Director General y alta gerencia	El Director General aprueba esta política. Con la alta gerencia, lideran con el ejemplo, asignan los recursos y aseguran que se apliquen las medidas.
Desarrollo Humano Regional	Dueño técnico de esta política: recibe los casos que le remite el Canal, investiga, propone las medidas de protección y las sanciones, capacita y lleva las cifras.

Instancia	Responsabilidad
Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Evaluación de riesgos psicosociales, acompañamiento a las víctimas y coordinación con la entidad de salud laboral de cada país.
Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Casos de comunidades, integración de estos riesgos en el SGAS y el PAAS, y verificación de contratistas con Compras.
Analista de Gobierno Corporativo	Opera el Canal: registra, asigna número de caso y clave, acusa recibo, clasifica y remite; consolida los indicadores. **No investiga.**
Oficial de Cumplimiento Regional	Supervisa la coherencia con el Código y el Programa de Integridad; atiende los conflictos de interés del investigador.
Compras y Legal	Cláusulas contractuales y debida diligencia de terceros (PR-CU-04); asesoría sobre la ley de cada país, los plazos y las denuncias ante autoridades.
Auditoría Interna	Incluye esta política en su plan basado en riesgos (PO-GC-03).
Líderes	Previenen, detectan, escalan y protegen a su equipo; no investigan por su cuenta.
Colaboradores y terceros	Respetan esta política, se capacitan y reportan lo que conozcan.

16. Capacitación, indicadores y reporte

Responsable	Indicadores
Desarrollo Humano Regional	% de personal capacitado; reportes recibidos por tipo; tiempo de acuse, de inicio y de cierre; medidas de protección adoptadas y su plazo; sanciones impuestas; reportes de represalias.
Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Evaluación anual de riesgos psicosociales realizada; personas acompañadas.
Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Contratistas con la cláusula incorporada; quejas de comunidades sobre la conducta de personal, recibidas y cerradas.
Gobierno Corporativo	Consolidado del Canal por tipo, área investigadora y plazo.

- **Informe trimestral** al Comité de Auditoría y **anual** a la Junta Directiva.
- **Publicación anual** del número de quejas tramitadas y de sanciones impuestas, sin datos que identifiquen a nadie. En Colombia, además, la publicación semestral del Anexo A.
- **Evaluación anual** de la eficacia de la política y de sus medidas.

✎ Contrastar con el SGAS y el PAAS

Los casos graves y los indicadores de esta política deben informarse al financiador conforme a lo que disponga el **PAAS** y el informe anual de cumplimiento. **Debe confirmarse el umbral, el plazo y el formato** con el Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social y Gobierno Corporativo, porque este documento no los fija.

17. Tratamiento especial para Colombia

En Colombia aplica esta política con el Anexo A, que recoge la normativa laboral y penal colombiana, el Comité de Convivencia Laboral, el apoyo de la ARL, la protección especial contra el despido, los reportes semestrales y los canales de la Fiscalía.

18. Documentos relacionados

- Código de Ética y Conducta (GC-CE-01), capítulos 5 y 9, y Política de Derechos Humanos (PO-DH-19).
- Procedimiento de Quejas y Denuncias del Canal de Ética (PR-CU-08), Política de Protección al Denunciante (PO-CU-08) y Garantías al Denunciante (GC-DP-05).
- Declaración sobre los Derechos de la Persona Investigada (GC-DP-08), Sanciones por Incumplimiento (GC-DP-06) y Política Regional de Disciplina (PO-DH-24).
- Reglamento del Comité de Ética y Conducta (GC-RC-04).
- Política de Sostenibilidad (PO-GC-01), Política de Gestión Integral de Riesgos (PO-GC-02), Política y Estatuto de Auditoría Interna (PO-GC-03) y Mecanismo de Quejas del SGAS (P-SGAS-04).
- Política de Integridad para Terceros (PO-CU-04), Procedimiento de Debida Diligencia de Terceros (PR-CU-04) y Programa de Capacitación (PG-CU-01).
- Política de Tratamiento de Datos Personales (SI-PO-07) y los reglamentos internos de trabajo de cada país.

19. Disposiciones finales

- **Vigencia:** desde su aprobación por el Director General; deja sin efecto toda política anterior que le sea contraria, en especial las IM-PO-006 e IM-PO-011.
- **Revisión:** al menos una vez al año y ante cambios legales, organizacionales o hallazgos graves. Toda actualización requiere aprobación del Director General.
- **Publicación:** en el sitio web, en español y en inglés, en PDF abierto, a no más de tres clics de la portada, con versión y fecha visibles.

Anexo A. Colombia

Este anexo recoge las normas que aplican a las operaciones del Grupo en Colombia. Si contradicen el cuerpo de la política, prevalece la más exigente compatible con la ley colombiana.

> ✎ **Validación obligatoria**
> Todo el contenido normativo de este anexo proviene de las políticas IM-PO-006 e IM-PO-011 y **debe validarlo un abogado colombiano antes de la aprobación**. No fue verificado contra las fuentes oficiales.

Tema	Regla en Colombia
Marco	Ley 2365 de 2024 (acoso sexual en el contexto laboral) y la Circular 026 de 2023, según las políticas IM-PO-006 e IM-PO-011 vigentes; la ley sobre acoso laboral (Ley 1010 de 2006) [validar]; el artículo 210-A del Código Penal (acoso sexual como delito, con pena de prisión); y el Código Sustantivo del Trabajo [confirmar los artículos que fundan la justa causa: las políticas citan los artículos 62 y 82].
Acoso laboral	Los casos de acoso laboral los atiende además el **Comité de Convivencia Laboral**, que recibe las quejas, las estudia con confidencialidad y propone medidas; Desarrollo Humano lo informa y coordina con él. La ley colombiana exige que la conducta sea persistente y demostrable para sancionarla como acoso laboral; **la política interna del Grupo sanciona también un hecho único grave** [validar].
Medidas para las víctimas	La víctima puede pedir traslado de área, teletrabajo, o evitar tareas con la persona investigada; el Grupo las estudia en un máximo de 5 días hábiles. Puede acudir a la ARL para atención emocional y psicológica y puede terminar el contrato sin sanción por preaviso si lo manifiesta de forma expresa.
Protección contra el despido	La terminación de la relación laboral o contractual de la víctima que haya reportado los hechos dentro de los seis (6) meses siguientes a su queja carece de efectos legales. [Verificar el alcance con el abogado colombiano.]
Reporte y publicación	Se publica semestralmente el número de quejas tramitadas y de sanciones impuestas, y se reportan al Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige) dentro de los últimos diez días del semestre.
Denuncia ante la Fiscalía	La víctima puede denunciar el acoso sexual ante la Fiscalía General de la Nación: correo denuncia.acoso@fiscalia.gov.co; línea gratuita 01 8000 9197 48 o, desde celular, 122; ventanillas únicas de correspondencia; y centros y puntos de atención. [Verificar que los canales sigan vigentes.] Si el presunto acosador es un superior jerárquico, la víctima puede acudir además a la inspección de trabajo; esto no reemplaza el Canal de Ética.
Contratistas	Si un contratista independiente comete estas conductas, se entiende como un incumplimiento contractual y el área contratante reporta y adelanta la terminación del contrato.

Anexo B. Formato de reporte

Sirve de guía; también puede reportarse por el formulario web, por correo o de forma presencial, sin necesidad de llenarlo. Los campos con asterisco son los mínimos. Cada reporte recibe un número de caso y una clave de seguimiento.

Campo	Información
Tipo de situación *	☐ Acoso o violencia laboral ☐ Discriminación ☐ Acoso sexual ☐ Violencia de género ☐ Represalia ☐ No estoy seguro
Qué ocurrió *	
Cuándo y dónde *	
Persona(s) involucrada(s)	
Testigos	
Evidencias disponibles	☐ Mensajes ☐ Correos ☐ Videos o fotos ☐ Documentos ☐ Ninguna
Medidas de protección que solicita	☐ Traslado ☐ Teletrabajo ☐ No interacción con la persona ☐ Apoyo psicológico ☐ Otra
Relación con el Grupo	☐ Colaborador ☐ Contratista o su personal ☐ Proveedor o cliente ☐ Comunidad ☐ Otra
¿Reporta de forma anónima?	☐ Sí ☐ No. Si no, nombre y medio de contacto:

Anexo C. Pendientes antes de aprobar

#	Pendiente	Responsable
1	Validar con un abogado colombiano todo el Anexo A: Ley 2365 de 2024, Circular 026 de 2023, Ley 1010 de 2006, artículo 210-A del Código Penal, artículos del Código Sustantivo del Trabajo y canales de la Fiscalía.	Legal
2	Confirmar la definición regional de acoso laboral sin exigencia de persistencia (capítulo 5) y su relación con la ley colombiana.	Desarrollo Humano Regional y Legal
3	Contrastar la política con el SGAS y el PAAS: qué dicen sobre violencia y acoso, y el umbral, el plazo y el formato para informar casos graves al financiador.	Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social y Gobierno Corporativo
4	Confirmar los plazos: acuse y asignación en 5 días hábiles (el borrador decía 2) y seguimiento de 6 meses.	Desarrollo Humano Regional
5	Confirmar los buzones físicos de planta y la línea telefónica del Canal.	Gobierno Corporativo y Tecnología
6	Confirmar si la ley de cada país exige protocolos, comités o registros propios sobre acoso y violencia.	Legal
7	Confirmar el código PO-DH-20 en la lista maestra y que el Código de Ética (capítulo 5), la PO-DH-19 y la PO-GC-01 (capítulo 9.3) remitan a esta política.	Gobierno Corporativo
8	Aprobación del Director General; versión en inglés; publicación a tres clics; retirar los resaltados.	Gobierno Corporativo

Anexo D. Qué cambia frente al borrador

Tema	Borrador (IM-PO-006 + IM-PO-011)	Esta versión
Firmas	Tres: elabora, revisa el Director General y ratifica la Junta	Tres: elabora Gobierno Corporativo; revisa Desarrollo Humano Regional; aprueba el Director General
Canal de Ética	"Número de folio"; presencial solo con la jefatura o la Analista; teléfono por definir	Número de caso y clave de seguimiento; medios presenciales alineados con el PR-CU-08; teléfono "próximamente"
Plazos	Acuse en 2 días hábiles (entre corchetes); 30 días de investigación sin prórroga	Plazos estándar del Grupo: 5 días hábiles de acuse y asignación; 30 días con una prórroga de 15; 15 días en represalias
Quién decide	"Quien corresponda según la sección 13"	Comité de Ética y Conducta (desde octubre de 2026; antes, Desarrollo Humano con Legal y el Director General)
Conflictos de interés	Si es de Desarrollo Humano, lo atiende el Director General	Investigador independiente designado por Gobierno Corporativo; Comité de Auditoría para alta dirección, Junta y segunda línea
Acoso laboral	Conducta "persistente y demostrable"	Definición del Convenio 190: un hecho grave puede constituirlo; estándar colombiano en el Anexo A

Tema	Borrador (IM-PO-006 + IM-PO-011)	Esta versión
Evaluación de riesgos	No existía	Evaluación anual con participación de los colaboradores, integrada a la matriz corporativa y al SGAS
Contratistas y comunidades	Solo una fila en el Anexo de Colombia	Capítulo propio, con cláusulas, apartamiento de la persona señalada y quejas de comunidades
SGAS y PAAS	No se mencionaban	Marco de referencia (ND 2 y ND 4), Comité ESG/RES y de Bono Verde, y reporte al financiador por contrastar
Datos personales	Mención genérica	SI-PO-07 y tratamiento de datos sensibles
Reporte	Al Comité de Auditoría cada semestre	Trimestral al Comité de Auditoría, anual a la Junta y publicación anual
Documentos relacionados	Tres, uno sin código	Veinte referencias con su código
Cargos	"Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo"	Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional