

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 1 de 9

1. PROPÓSITO:

PALMAS MONTECARMelo S.A.S., comprometida con la protección de la dignidad humana, el respeto, la igualdad y la convivencia laboral, adopta la presente Política de Prevención, Atención e Investigación del acoso, acoso sexual, abuso, violencia y discriminación Basada en Género, con el propósito de:

- Prevenir conductas de acoso, acoso sexual, abuso, violencia y discriminación.
- Garantizar ambientes laborales seguros, dignos e inclusivos.
- Establecer lineamientos institucionales para la atención oportuna de casos.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.
- Garantizar mecanismos de protección, confidencialidad y debido proceso.
- Fortalecer la debida diligencia institucional frente a situaciones de violencia basada en género.

2. ALCANCE

La presente política aplica a:

- Todos los trabajadores de PALMAS MONTECARMelo S.A.S.
- Aprendices y practicantes.
- Contratistas y subcontratistas.
- Personal temporal.
- Proveedores.
- Visitantes.
- Clientes.
- Toda persona que interactúe en espacios laborales relacionados con la empresa.

Las disposiciones aquí establecidas aplicarán tanto en espacios físicos como digitales vinculadas con actividades laborales, corporativas, operativas o de representación institucional.

3. MARCO NORMATIVO.

La presente política se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1010 de 2006.
- Ley 1257 de 2008.
- Normativa vigente sobre violencia basada en género.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Programa de Riesgo Psicosocial.
- Manual de Convivencia.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 2 de 9

- Política de Protección de Datos Personales.
- Demás normas aplicables en materia laboral, disciplinaria y de derechos humanos.

La empresa desarrollará un procedimiento interno complementario mediante el cual se establecerán los lineamientos operativos relacionados con canales de denuncia, responsables, tiempos de actuación, seguimiento y formatos asociados.

4. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

La empresa se compromete a:

1. Prevenir la ocurrencia de conductas de acoso, acoso sexual, abuso, violencia y discriminación basada en género mediante estrategias de sensibilización, capacitación y gestión de riesgos.
2. Promover la equidad de género, la inclusión y la igualdad de oportunidades en todos los procesos organizacionales.
3. Garantizar mecanismos efectivos, accesibles y confidenciales para la recepción y gestión de denuncias.
4. Brindar atención oportuna, integral y con enfoque diferencial a las personas afectadas.
5. Investigar de manera objetiva e imparcial las situaciones reportadas, garantizando el debido proceso.
6. Aplicar las medidas preventivas, correctivas y disciplinarias que correspondan.
7. Cumplir los requisitos legales vigentes en materia de prevención, atención e investigación de violencias basadas en género.

5. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA:

Todas las actuaciones derivadas de la presente política se regirán por los siguientes principios:

- a) **Cero tolerancia:** La empresa adopta una postura institucional de rechazo absoluto frente a cualquier forma de violencia sexual, acoso o discriminación por motivos de género. En virtud de este principio ninguna conducta de esta naturaleza será minimizada, justificada o normalizada, toda situación reportada será atendida de manera inmediata y formal y se promoverá activamente una cultura organizacional basada en el respeto y la convivencia, con mensajes claros de no permisividad frente a estas conductas. Este principio implica un compromiso preventivo y correctivo permanente por parte de la organización.
- b) **Confidencialidad:** Toda la información relacionada con denuncias, investigaciones y actuaciones será tratada con reserva, garantizando la protección de la intimidad de las personas involucradas. En aplicación de este principio solo tendrán acceso a la información quienes deban conocerla por razones funcionales, se evitará la divulgación innecesaria de datos que puedan exponer a la víctima o a las partes y se adoptarán medidas para proteger la identidad del denunciante y de los testigos. La confidencialidad no impide el cumplimiento de deberes legales de reporte ante

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 3 de 9

autoridades competentes cuando sea exigible.

- **Imparcialidad:** Todas las actuaciones se desarrollarán con objetividad, independencia y ausencia de sesgos o prejuicios, garantizando un análisis basado en los hechos y las pruebas. Esto implica: Evaluación equilibrada de las versiones de las partes, designación de personas o instancias sin conflicto de interés y prohibición de decisiones anticipadas o juicios de valor sin sustento probatorio. La imparcialidad es esencial para garantizar la legitimidad del proceso interno.
- **Debida diligencia:** La empresa actuará de manera oportuna, seria, efectiva y proporcional frente a cualquier denuncia o situación identificada, adoptando todas las medidas razonables para prevenir, investigar, sancionar y evitar la repetición de las conductas. En desarrollo de este principio se establecerán tiempos claros de actuación, se garantizará una investigación completa y documentada y se adoptarán medidas de protección inmediatas cuando exista riesgo. La omisión o actuación tardía puede comprometer la responsabilidad institucional.
- **Protección contra represalias:** Se prohíbe cualquier forma de represalia contra las personas que denuncien, participen como testigos o colaboren en procesos relacionados con esta política. En consecuencia, se adoptarán medidas para prevenir actos de intimidación, hostigamiento o afectación laboral, se garantizará estabilidad y condiciones laborales sin perjuicio por la denuncia y cualquier represalia será considerada falta grave y dará lugar a sanciones. Este principio busca generar confianza en los mecanismos de denuncia.
- **Presunción de inocencia:** toda persona señalada en una denuncia será considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante un proceso con garantías. Esto implica respeto por el derecho de defensa y contradicción, prohibición de sanciones sin previa investigación y manejo responsable de la información para evitar estigmatización. La presunción de inocencia coexiste con la adopción de medidas preventivas cuando sea necesario.
- **Respeto por la dignidad humana:** Todas las actuaciones deberán garantizar el trato digno, respetuoso y libre de discriminación hacia las personas involucradas, reconociendo su valor intrínseco como sujetos de derechos. En aplicación de este principio se evitará cualquier forma de revictimización, se promoverá un trato empático, humano y profesional y se garantizarán condiciones de respeto durante todas las etapas del proceso.

6. MECANISMO DE CONTROL Y VIGILANCIA

La empresa implementará mecanismos internos orientados a garantizar el cumplimiento efectivo de la presente política, mediante:

- Seguimiento periódico por parte de Talento Humano.
- Articulación con el SG-SST.
- Revisión de indicadores relacionados con convivencia laboral y riesgos psicosociales.
- Seguimiento a denuncias, medidas preventivas y acciones correctivas.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 4 de 9

- Verificación del cumplimiento de medidas disciplinarias.
- Evaluaciones periódicas del ambiente laboral.
- Auditorías internas cuando sea requerido.

La Gerencia y la Dirección de Talento Humano serán responsables de ejercer control sobre la correcta aplicación de esta política.

7. MECANISMO DE VERIFICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS

La empresa verificará el cumplimiento de la presente política mediante:

- Capacitaciones.
- Procesos de inducción y reinducción.
- Firma de compromisos institucionales.
- Divulgación de canales de denuncia.
- Seguimiento disciplinario.
- Evaluaciones internas.
- Reporte y atención de incidentes.

Todos los trabajadores y partes interesadas deberán:

- Cumplir las disposiciones contenidas en esta política.
- Mantener conductas respetuosas.
- Abstenerse de realizar actos de violencia, acoso o discriminación.
- Reportar situaciones conocidas.
- Colaborar con investigaciones internas.

El incumplimiento podrá generar sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables.

8. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la presente política se realizará mediante:

- Adopción de procedimientos internos complementarios.
- Definición de responsables.
- Implementación de canales de denuncia.
- Desarrollo de capacitaciones.
- Integración con el SG-SST.
- Actividades de prevención y sensibilización.
- Aplicación de medidas preventivas y correctivas.
- Seguimiento continuo de casos y riesgos.

La empresa garantizará los recursos necesarios para la adecuada implementación y sostenimiento de esta política.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 5 de 9

9. DIFUSIÓN

La empresa garantizará la divulgación y socialización permanente de la presente política mediante:

- Inducciones y reinucciones.
- Capacitaciones.
- Correos electrónicos.
- Carteleras informativas.
- Socializaciones con personal operativo y administrativo.

Todos los trabajadores deberán conocer los canales institucionales establecidos para la atención de casos.

10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

La empresa realizará monitoreo periódico a la implementación y efectividad de la presente política mediante:

- Seguimiento a indicadores.
- Evaluación de casos atendidos.
- Revisión de tiempos de respuesta.
- Verificación de medidas preventivas.
- Seguimiento a reincidencias.
- Seguimiento a capacitaciones realizadas.
- Revisión anual de la política.

El seguimiento podrá realizarse de manera trimestral, semestral o anual, conforme a las necesidades organizacionales.

11. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Gerencia / Representante Legal:

Responsable de:

- Aprobar la política.
- Garantizar recursos para su implementación.
- Velar por el cumplimiento institucional.
- Promover ambientes laborales seguros.
- Tomar decisiones disciplinarias cuando corresponda.

Talento Humano:

Responsable de:

- Liderar la implementación de la política.
- Recibir denuncias.
- Coordinar actuaciones internas.
- Custodiar documentación.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 6 de 9

- Garantizar confidencialidad.
- Hacer seguimiento a casos.
- Coordinar actividades de capacitación.

SG-SST:

Responsable de:

- Integrar la política al SG-SST.
- Identificar riesgos psicosociales.
- Apoyar actividades preventivas.
- Promover ambientes laborales seguros.

Jefes y Líderes:

Responsables de:

- Garantizar ambientes respetuosos.
- Informar situaciones conocidas.
- Apoyar la implementación de medidas preventivas.
- Abstenerse de tolerar conductas indebidas.

Trabajadores:

Responsables de:

- Mantener conductas respetuosas.
- Cumplir la presente política.
- Reportar situaciones conocidas.
- Colaborar con investigaciones.
- Participar en actividades de capacitación.

Investigador o equipo designado:

La empresa podrá designar, según la naturaleza, complejidad y nivel de riesgo del caso, un investigador interno o un equipo de apoyo conformado por personal de Talento Humano, SG-SST, asesoría jurídica y/o directivos autorizados.

Cuando las circunstancias lo requieran, especialmente en casos que involucren cargos directivos, posibles conflictos de interés o situaciones de alta complejidad, la empresa podrá conformar un comité especial o acudir a apoyo externo especializado.

Las personas designadas deberán garantizar:

- Imparcialidad.
- Confidencialidad.
- Debida diligencia.
- Respeto por el debido proceso.
- Protección contra revictimización.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 7 de 9

Serán responsables de:

- Realizar investigaciones.
- Practicar entrevistas.
- Analizar pruebas.
- Elaborar informes técnicos.
- Emitir recomendaciones internas.

12. TEXTO DE LA POLITICA A PUBLICAR:

PALMAS MONTECARMELO S.A.S. está comprometida con la promoción de ambientes laborales seguros, dignos, respetuosos e inclusivos, libres de cualquier forma de acoso, acoso sexual, abuso, violencia y discriminación basada en género.

La empresa adopta una política de cero tolerancia frente a conductas que afecten la dignidad, integridad o bienestar de las personas dentro del entorno laboral.

Todos los trabajadores, contratistas, proveedores y demás partes relacionadas deberán mantener conductas basadas en el respeto, la convivencia y la igualdad.

La empresa contará con mecanismos orientados a:

- Canales confidenciales de denuncia.
- Atención oportuna e imparcial.
- Protección contra represalias.
- Respeto por el debido proceso.
- Medidas preventivas y correctivas.
- Protección de la dignidad y confidencialidad de las personas involucradas.

Toda situación reportada será atendida conforme a los procedimientos internos establecidos por la organización y la normativa legal vigente.

PALMAS MONTECARMELO S.A.S. promueve una cultura organizacional basada en:

- el respeto,
- la equidad,
- la inclusión,
- la convivencia laboral,
- y la protección de los derechos humanos.

Los canales institucionales de denuncia y atención serán divulgados permanentemente por la empresa.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	Versión: 02-26
		Fecha Vigencia: 17-06-2026
	CÓDIGO: PC-04-04	Página: 8 de 9

13. ARTICULACIÓN CON PROCEDIMIENTO INTERNO

La empresa contará con un procedimiento interno complementario para la atención e investigación de casos de acoso, acoso sexual, abuso, violencia y discriminación basada en género, mediante el cual se definirán:

- Canales de denuncia.
- Tiempos de actuación.
- Medidas preventivas.
- Formatos.
- Etapas de investigación.
- Seguimiento y cierre de casos.
- Responsables operativos.

Los canales institucionales de denuncia serán definidos en el procedimiento interno complementario y divulgados oficialmente por la empresa.

14. APROBACIÓN Y VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir de su aprobación y publicación oficial y será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y partes interesadas.

La política será revisada periódicamente, mínimo una vez al año, o cuando existan cambios normativos, organizacionales o necesidades de mejora.



HERNÁN LACOUTURE LACOUTURE
Representante legal
PALMAS MONTECARMELO S.A.S.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	REVISADO POR	APROBADO POR	MEDIO DE APROBACION
07/07/2025	01-25	Creación del documento	Directora de talento humano	Representante legal	Correo electrónico enviado 07/07/2025

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO, ACOSO SEXUAL, ABUSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO		Versión: 02-26
	CÓDIGO: PC-04-04		Fecha Vigencia: 17-06-2026
			Página: 9 de 9

17/06/2026	02-26	Se actualiza el contenido y la estructura de la política de acuerdo a los requisitos exigidos en la ley 2466 de 2025 (reforma laboral).Adicionalmente, se actualiza el nombre de la política de “Política de prevención del acoso sexual” a “Política de prevención, atención e investigación del acoso, acoso sexual, abuso, violencia y discriminación basada en género”.	Directora de talento humano	Representante legal	Correo electrónico
------------	-------	---	-----------------------------	---------------------	--------------------