

POLÍTICA Y PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO, LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos, mecanismos y responsabilidades para prevenir, identificar, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral al interior de **FINEXUS S.A.S.**, promoviendo relaciones de trabajo basadas en el respeto, la dignidad humana, la tolerancia y la sana convivencia entre todos los colaboradores, independientemente de su nivel jerárquico o tipo de vinculación.

Igualmente, el presente documento tiene por objeto adoptar la política y el protocolo de prevención, atención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el ámbito laboral, la violencia basada en género y la discriminación, con el fin de promover entornos de trabajo dignos, decentes, seguros y libres de violencia, acoso y discriminación, que generen bienestar y respeto a la dignidad humana.

Este documento integra en un solo instrumento (i) la política de prevención, entendida como el conjunto de principios, lineamientos y compromisos institucionales, y (ii) el protocolo, entendido como el instrumento operativo que desarrolla los mecanismos, rutas y procedimientos para la detección, denuncia, atención, investigación, protección y seguimiento de los casos. Ambos instrumentos son de obligatorio cumplimiento y de conocimiento público al interior de La Empresa.

2. ALCANCE

Esta política y protocolo aplica a todos los colaboradores de **FINEXUS S.A.S.**, sin importar su nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de trabajo, así como a contratistas, proveedores y terceros que interactúen con la compañía en desarrollo de sus actividades. Cubre las relaciones de trabajo que se dan en las instalaciones de la empresa, en espacios virtuales o remotos, y en cualquier escenario relacionado con el ejercicio de las funciones laborales, incluyendo actividades corporativas fuera de las instalaciones habituales.

3. DEFINICIONES

- **Acoso y violencia laboral:** Es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas en el mundo del trabajo, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre; todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
- **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** Es toda conducta de hostigamiento, odio o exclusión que tenga por objeto impedir, restringir o menoscabar el ejercicio de los derechos de una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, por razones de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, ideología política, entre otras.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Órgano encargado de recepcionar, tramitar y/o examinar de manera confidencial, conciliatoria y efectiva los casos en que se formulen quejas o reclamos que pudieran tipificar conductas de acoso laboral. Cuando la denuncia sea tipificada como un caso de acoso sexual y/o violencias de género deberá remitirla al área de Gestión Humana para su gestión.
- **Violencia basada en género (VBG):** Es cualquier acción, omisión, comportamiento o práctica inaceptable basada en género, que se manifiesta una sola vez o de manera repetitiva, la cual puede causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial. Esta violencia está basada en estereotipos de género, abuso de las relaciones de poder por razón de género y múltiples formas interseccionales de discriminación o que atente

contra la dignidad, la libertad y los derechos humanos de las personas por razón de su sexo, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

- **Revictimización:** Toda acción u omisión que, en el marco de la atención, genere a la persona afectada un nuevo daño o agrave el sufrido, tales como la repetición innecesaria del relato, el cuestionamiento de su credibilidad, su vida privada o su comportamiento, la exposición pública de los hechos o la confrontación con la persona investigada.
- **Debida diligencia:** Deber de La Empresa de prevenir, detectar, atender, investigar y sancionar de manera oportuna, seria, imparcial y exhaustiva los hechos de acoso, violencia y discriminación, y de adoptar garantías de no repetición.
- **Represalia:** Cualquier acto, decisión u omisión desfavorable adoptada contra quien denuncia, testifica, acompaña o interviene en un procedimiento, con ocasión de dicha participación.

4. MARCO LEGAL

La presente política y protocolo se fundamenta en las siguientes disposiciones legales, sin perjuicio de las que las modifiquen, adicionen o sustituyan:

- **Constitución Política de Colombia:** Artículos 1, 13, 16, 25, 42 y 43 relativos a la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, protección de la familia, igualdad de derechos y oportunidades.
- **Código Sustantivo del Trabajo:** En lo relacionado con las obligaciones de empleadores y trabajadores y el respeto mutuo en la relación laboral.
- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución 2646 de 2008:** Por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- **Resolución 312 de 2019 (Ministerio del Trabajo):** Incluye los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), donde la conformación y funcionamiento del comité es un requisito obligatorio.

- **Resolución 3461 de 2025 (Ministerio del Trabajo):** Por la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2365 de 2024:** Sobre prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Decreto 1040 de 2026:** Adiciona al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Capítulo 8 Protección frente al acoso, la violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral.

5. RESPONSABLES

Cargo	Responsabilidad
Gerente	Liderar el compromiso institucional frente a la prevención del acoso laboral, garantizar los recursos necesarios para la implementación de esta política, así como del protocolo y aprobar sus actualizaciones.
Comité de Convivencia Laboral	Recibir y tramitar de manera confidencial las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral, proponer medidas de corrección y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.
Gestión del Talento Humano	Recibir y tramitar las solicitudes relacionadas con acoso sexual y/o violencias de género conforme a la Política de Prevención de Acoso Sexual, Violencia de género y discriminación de la Compañía.
Gestión del Talento Humano / SIG	Divulgar esta política y protocolo, desarrollar actividades de sensibilización y capacitación, y apoyar la gestión administrativa del Comité de Convivencia Laboral. Velar por la correcta implementación de la política y su protocolo, así como por la protección del denunciante a través de los canales de comunicación habilitados.
Líderes de área	Promover un ambiente de trabajo respetuoso dentro de sus equipos, dar ejemplo de buen trato y reportar oportunamente cualquier situación que pueda constituir acoso laboral.
Área Jurídica	Realizar revisión y actualización periódica de la política y su protocolo conforme a la normatividad vigente aplicable.
Colaboradores en general	Conocer y cumplir esta política, tratar a sus compañeros con respeto y reportar, a través de los canales dispuestos, cualquier conducta que consideren constitutiva de acoso laboral.

6. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, el Comité de Convivencia Laboral deberá:

- a) Recibir, Calificar preliminarmente la ruta aplicable (A o B) y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Empresa.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) Presentar a la alta dirección de la Empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- h) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las áreas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Empresa.
- j) Evaluar el riesgo y recomendar o adoptar medidas de protección inmediatas, sin exigir prueba previa, y hacer seguimiento a su efectividad.
- k) Participar en la revisión y actualización anual de esta política y de su protocolo.

7. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Prevención y Atención del Acoso: FINEXUS S.A.S. dispone, para el cumplimiento de esta política, de un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, y de mecanismos preventivos y correctivos para superar las conductas consideradas como acoso laboral que puedan presentarse en el lugar de trabajo, fomentando relaciones basadas en el respeto, la tolerancia y la cooperación entre sus trabajadores.

ARTÍCULO 2. Sujetos de protección. En esta política, la empresa determina que la protección frente al acoso cubre a todos los colaboradores, a las personas en formación, tales como pasantes, aprendices, practicantes, judicantes, entre otros, personas que se estén postulando a una vacante, así mismo se deja constancia de que las relaciones entre todos deben estar basadas en el buen trato y el respeto a la dignidad humana, por lo cual es obligación de todos desarrollar su gestión según los más altos estándares de integridad, honestidad y trato justo, evitando los conflictos personales y laborales.

PARÁGRAFO. Los canales, rutas y medidas previstos en este documento estarán disponibles para el personal en misión, temporal, tercerizado, de contratistas y de proveedores que presten servicios en las instalaciones o por cuenta de La Empresa. Cuando la persona denunciada esté vinculada a un tercero, La Empresa adoptará las medidas de protección a su alcance y trasladará el caso al empleador o contratante responsable, sin perjuicio de la terminación o suspensión del contrato comercial cuando ello resulte procedente.

ARTÍCULO 3. Respeto y límites en el ejercicio del poder subordinante del empleador. Las facultades disciplinarias o de subordinación solo pueden ser ejercidas para buscar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que puedan afectar la dignidad, el honor, los derechos mínimos laborales, o generar órdenes o sanciones discriminatorias basadas en género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza y/o etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobreviviente, preferencias políticas o religiosas, entre otras.

Toda persona que ejerza funciones de dirección, liderazgo, coordinación o supervisión en La Empresa es responsable de que el ejercicio de su autoridad se mantenga dentro de estos límites.

ARTÍCULO 4. Presunción de acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas, aun cuando se manifiesten una sola vez y aunque hayan ocurrido en privado:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) El ciberacoso, entendido como el envío reiterado de mensajes, llamadas o contenidos por medios digitales fuera de la jornada o con contenido intimidatorio o discriminatorio.
- p) Las conductas que menoscaben excluyan o desfavorezcan a una persona con ocasión de su embarazo, lactancia, responsabilidades de cuidado, orientación sexual, identidad o expresión de género, incluido el uso deliberado y reiterado de un nombre o género distinto al identitario.
- q) Los actos de exclusión, aislamiento, invisibilización o negación sistemática de la palabra en escenarios de trabajo, fundados en alguna de las razones de discriminación señaladas en el artículo 2° de este documento.

- r) Las represalias contra quienes denuncian testifican o acompañan a una víctima.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 5. Conductas atenuantes de Acoso Laboral. Son conductas atenuantes de acoso laboral las siguientes:

- a) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- b) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- c) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- d) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- e) Los vínculos familiares y afectivos.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Exclusión de reuniones, proyectos, ascensos o capacitaciones por razones de género.
- h) Negativa injustificada a contratar, ascender o renovar un contrato por embarazo, maternidad o lactancia.
- i) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO 1: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

PARÁGRAFO 2: Ninguna de las circunstancias atenuantes previstas en este artículo podrá ser invocada para justificar, minimizar, relativizar o naturalizar conductas de violencia basada en género, violencia o acoso sexual o discriminación, ni podrá fundarse en estereotipos de género, en la vida privada de la víctima, en su forma de

vestir, en su orientación sexual o identidad de género, ni en su historial laboral o personal.

ARTÍCULO 6. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes de las conductas de acoso, violencia y discriminación, para efectos de la graduación de la sanción interna:

- a) Reiterar la conducta después de haber sido advertida, requerida o sancionada.
- b) Ejecutar la conducta prevaleciendo del cargo, de la jerarquía, de la confianza depositada o de la facultad de decidir sobre la vinculación, permanencia, promoción, remuneración o evaluación de la víctima.
- c) Ejecutarla sobre persona en situación de especial vulnerabilidad o protección reforzada, tales como personas en embarazo o lactancia, con discapacidad, en situación de prepensión, aprendices, practicantes, personas en periodo de prueba, con contrato temporal o en misión, o personas reincorporadas, reintegradas o en proceso de reincorporación.
- d) Que la conducta se funde en razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, religión, ideología política, discapacidad o condición de salud.
- e) Ejecutar la conducta con la participación, connivencia o instigación de otras personas, o promover el aislamiento colectivo de la víctima.
- f) Obstruir la investigación, destruir u ocultar pruebas, presionar testigos o incumplir las medidas de protección adoptadas.
- g) Ejercer o promover actos de represalia contra la persona denunciante, testigos o acompañantes.
- h) Divulgar, difundir o exponer públicamente los hechos, la identidad de la víctima o material de contenido íntimo.
- i) Que la conducta cause afectación grave a la salud física o mental de la víctima, debidamente acreditada.

ARTÍCULO 7. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y las evaluaciones laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento, siempre que sean justificados, fundados en criterios no discriminatorios;

- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Las conductas señaladas en este artículo solo estarán excluidas de la calificación de acoso laboral cuando se ejerzan dentro de los límites del artículo 3 de este documento. En ningún caso podrán afectar la dignidad, el honor o los derechos mínimos laborales, ni traducirse en órdenes, exigencias o sanciones discriminatorias, ni utilizarse como medio encubierto de hostigamiento o de represalia.

PARÁGRAFO 2. La invocación de alguna de estas causales por la persona investigada no exime a La Empresa del deber de adelantar la investigación con debida diligencia; dicha invocación deberá ser valorada y resuelta de manera motivada en la decisión que ponga fin al procedimiento.

ARTÍCULO 9. Deberes de la Empresa en el marco de una presunta denuncia de Acoso Laboral. En el marco de sus competencias, La Empresa atenderá con debida diligencia las denuncias relacionadas con acoso, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral, así como las órdenes emitidas por las autoridades competentes. Para ello, se observarán las siguientes disposiciones:

- 1. Deber de debida diligencia y corresponsabilidad:** Atender las denuncias de manera célere, efectiva y diligente, iniciando la investigación y adoptando medidas de protección que prevengan represalias o nuevas agresiones, mediante canales seguros y conocidos.
- 2. Deber de no tolerancia o neutralidad:** Atender los casos de violencia o discriminación por razones de género con un enfoque de género, evitando que prejuicios, estereotipos o sesgos afecten el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las víctimas.

- 3. Deber de no repetición:** Adoptar medidas de prevención y garantías de no repetición frente a situaciones de violencia o discriminación, promoviendo ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 1. Protección de la intimidad y dignidad. Las quejas relacionadas con acoso, violencia, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral deberán manejarse con confidencialidad y reserva, procurando proteger la intimidad y dignidad de las víctimas y evitar su revictimización. Estas medidas no podrán impedir el desarrollo de las investigaciones ni afectar los derechos de defensa y presunción de inocencia.

PARAGRAFO. Cuando las quejas involucren a personas reintegradas, reincorporadas o en proceso de reintegración o reincorporación, deberán adoptarse medidas reforzadas de confidencialidad y protección de la información, con el fin de salvaguardar su intimidad, seguridad e integridad y prevenir cualquier situación que pueda ponerlas en riesgo.

ARTÍCULO 2. Derecho de no confrontación y no conciliación. Queda expresamente prohibido convocar, promover, sugerir o realizar diligencias de conciliación, acuerdos, mediaciones, encuentros restaurativos o reuniones conjuntas entre la víctima y la persona investigada en casos de violencia basada en género o de violencia o acoso sexual. Estos casos se tramitarán exclusivamente por la ruta especializada prevista. Las conductas de este tipo de acoso no son susceptibles de conciliación.

ARTÍCULO 3. Enfoque Diferencial para superar casos de discriminación. En situaciones de discriminación, violencia o acoso laboral por razones de género, La Empresa debe aplicar enfoques diferenciales que permitan identificar patrones o prácticas discriminatorias y adoptar soluciones integrales para garantizar ambientes laborales adecuados.

PARAGRAFO. Cuando las situaciones involucren a personas reincorporadas, reintegradas o en proceso de reincorporación o reintegración, deberá aplicarse un enfoque diferencial, teniendo en cuenta sus condiciones particulares y contexto. Este enfoque diferencial comprenderá como mínimo:

- a) Las medidas de prevención específicas orientadas a evitar prácticas de estigmatización, exclusión o represalias en el entorno laboral.
- b) Rutas de atención, queja y protección ajustadas a las necesidades de esta población, garantizando confidencialidad, celeridad y protección efectiva de sus derechos laborales.

- c) Acciones correctivas y sancionatorias, cuando haya lugar, conforme a la normatividad vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades legales.
- d) Las entidades involucradas deberán asegurar que la aplicación de este enfoque contribuya a la permanencia en el empleo, la estabilidad laboral y la reintegración económica sostenible de esta población, en concordancia con los principios de igualdad, no discriminación y construcción de paz.

ARTÍCULO 4. Garantías especiales para víctimas de acoso o violencia sexual en el ámbito laboral. Las víctimas o terceros que conozcan de hechos que configuren acoso sexual, tienen derecho a ser protegidas frente a retaliaciones cuando se interpone una queja, con las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Pedir traslado del área de trabajo.
- d) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f) 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.
- g) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS LABORALES SEGUROS

ARTÍCULO 1. Programa anual de formación, capacitación y sensibilización. La Empresa adoptará y ejecutará un programa anual de formación continua, de obligatoria asistencia con las siguientes características mínimas:

- a) Cobertura: todas las personas señaladas en el artículo 2 de la sección 7.
- b) Periodicidad: mínimo una jornada general anual y una jornada específica anual para la Alta Dirección, líderes de proceso, Gestión Humana y el Comité de Convivencia Laboral.
- c) Inducción y reinducción: el contenido de esta política y del protocolo se incorporará al proceso de inducción de todo el personal nuevo y a la reinducción anual.

- d) Contenidos mínimos: marco normativo; definiciones y modalidades; enfoques diferenciales, interseccional y de género; identificación temprana de
- e) conductas; canales y rutas de atención internas y externas; medidas de protección; prohibición de represalias; consecuencias disciplinarias, administrativas y judiciales; y primeros auxilios psicológicos para líderes y brigadistas, con apoyo de la ARL.
- f) Formación especializada: quienes integren el Comité de Convivencia Laboral y la instancia especial de atención de casos de acoso sexual y violencia basada en género recibirán formación en investigación con enfoque de género, entrevista no revictimizante, valoración probatoria y elaboración de decisiones motivadas, antes de asumir el conocimiento de casos.
- g) Medios: la formación y la difusión se realizarán por medios digitales y físicos, en lenguaje claro e incluyente y en formatos accesibles para personas con discapacidad.
- h) Registro: se conservará evidencia de convocatoria, contenido, asistencia y evaluación de cada actividad, como soporte de cumplimiento ante el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2. Construcción participativa, publicación y socialización. La Empresa elaborará y construirá de manera participativa la presente política, promoviendo la intervención de las personas trabajadoras y demás partes involucradas. Asimismo, garantizará su publicación, divulgación y socialización a través de los canales dispuestos por la Empresa, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La construcción y toda actualización de esta política y de su protocolo se realizará de manera participativa con las personas trabajadoras, incorporando los enfoques de género, diferencial e interseccional. De dicha participación se dejará constancia escrita (convocatoria, acta, observaciones recibidas y respuesta a las mismas).
- b) La política y el protocolo serán publicados y socializados de manera que sean conocidos por todas las personas sin importar su vínculo laboral, mediante su fijación en carteleras, publicación en la intranet y en la página web, envío por correo electrónico, entrega física en los centros de trabajo sin acceso digital e inclusión en el proceso de inducción.
- c) La Empresa garantizará espacios de formación y actualización anuales sobre ambos instrumentos.
- d) Se dejará constancia individual del conocimiento y aceptación de la política y el protocolo por parte de cada persona trabajadora y/o contratista.

PARÁGRAFO. La evidencia de publicación y socialización de la presente política será conservada de manera permanente por Gestión Humana en el expediente de cada Trabajador.

ARTÍCULO 3. Articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La Empresa articulará la presente política con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incorporando las acciones de prevención, atención y seguimiento relacionadas con el acoso, la violencia laboral, la violencia basada en género y la discriminación, de acuerdo con los riesgos identificados y las medidas de promoción y prevención establecidas en el Sistema, en los siguientes términos:

- a) El acoso, la violencia, la violencia basada en género y la discriminación se reconocen como factores de riesgo psicosocial y se incorporan a la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- b) Ante cada caso, el responsable del SG-SST adelantará la valoración del riesgo psicosocial asociado e implementará medidas de intervención orientadas a la estabilización emocional y laboral de la persona denunciante.
- c) Los casos que generen afectación a la salud serán gestionados conforme al procedimiento de reporte e investigación de incidentes y de presuntas enfermedades laborales, con remisión a la EPS y a la ARL cuando corresponda.
- d) Las medidas correctivas derivadas de las investigaciones se integrarán al plan de trabajo anual del SG-SST y a sus indicadores.
- e) El Comité de Convivencia Laboral, el COPASST o el vigía de seguridad y salud en el trabajo coordinarán sus actuaciones, respetando en todo caso la reserva de la información de los casos.
- f) La Empresa solicitará a la ARL el acompañamiento técnico, la asesoría y los servicios de intervención psicosocial y de atención en crisis previstos en el parágrafo del artículo 2.2.1.8.2.4 del Decreto 1040 de 2026.

ARTÍCULO 4. Medidas culturales para prevenir la revictimización. Frente a casos donde la violencia busca mantener aislada a la víctima, o estigmatizar a la víctima frente a la sociedad o a compañeros de trabajo, La Empresa y todas las personas vinculadas a ella deben abstenerse de realizar actos de censura o discriminación, incluyendo actos que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, y abstenerse de ejecutar actos de revictimización. La Empresa alentará a la comunidad laboral a asumir un papel activo de prevención de este tipo de conductas y de mitigación de su impacto cuando ocurran. En desarrollo de lo anterior, constituyen conductas prohibidas y sancionables:

- Difundir, comentar o especular sobre los hechos, la identidad de las personas involucradas o el estado del procedimiento.
- Aislar, excluir, señalar o retirar funciones a la persona denunciante o a los testigos.
- Cuestionar la credibilidad, la vida privada, la apariencia o el comportamiento de la víctima.
- Presionar a la víctima para que desista, se retracte, concilie o guarde silencio.

- Sancionar, reprender o desincentivar a quien visibilice públicamente hechos de acoso o violencia sexual.

ARTÍCULO 5. Protección especial para personas víctimas de violencia comprobada. Ante una solicitud de un trabajador víctima de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, la Empresa deberá evaluar la posibilidad de realizar una reubicación laboral, procurando que esta no implique desmejora de sus condiciones y contribuya a proteger su vida e integridad.

10. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN.

El procedimiento para la recepción de la queja y posterior intervención del presunto acoso laboral o conducta hostil se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

ARTÍCULO 1. Orientación inicial. Conforme al numeral 1 y 3 del artículo 2.2.1.8.2.4 del Decreto 1040 de 2026, antes o al momento de la formalización de la denuncia La Empresa brindará orientación para la atención psicológica, orientación jurídica inicial, atención médica, entre otra, garantizando el acceso a información clara sobre:

- a) Los derechos que le asisten y el contenido de esta política y de su protocolo.
- b) Las rutas internas y externas disponibles y su carácter simultáneo, autónomo y no excluyente.
- c) Los mecanismos administrativos o judiciales disponibles y los términos aplicables.
- d) Las medidas de atención y de protección que pueden adoptarse, su alcance, tipo y efectos.
- e) El carácter reservado de la información y el tratamiento de sus datos personales.
- f) La prohibición de represalias y los mecanismos para reportarlas.
- g) La Empresa también facilitará orientación y acompañamiento para acceder a atención psicológica.
- h) La orientación se brinda respetando el consentimiento informado, sin inducir la decisión de la persona y evitando cargas procesales adicionales.

PARAGRAFO. Se dejará constancia escrita y suscrita por la persona atendida de la sesión de orientación. Esta fase no suspende ni condiciona la adopción de medidas de protección inmediatas.

ARTÍCULO 2. Prevención y Protección. La Empresa para prevenir las conductas de acoso laboral, y a fin de generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, armonía entre quienes comparten vida laboral, buen ambiente en la Empresa y protección de la intimidad, la

honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Divulgación e información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, con indicación de sus alcances y particularmente de las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Charlas promoviendo una administración basada en principios, valores y comunicación transparente con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el respeto y el buen trato al interior de la Empresa.
- c) La Empresa cuenta además con un Comité de Convivencia, que propende por la solución de conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral según lo establecido en el presente reglamento e instancias para la resolución de conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual y violencia basada en género.
- d) Implementar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género (mujeres, estereotipos y prejuicios de género).
- e) Realizar capacitaciones sobre la no discriminación por razones de credo, origen, raza u otras condiciones protegidas.
- f) Atenderá las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas contra el acoso laboral.
- g) Capacitar en conjunto con la ARL a la brigada de emergencias, área de Talento Humano y líderes de la organización, para que brinden primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en situaciones de crisis.
- h) Interiorización de los enfoques diferenciales, principios, enfoques y definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, afiliación política, credo religioso, pertenencia a una etnia específica y nacionalidad, en el ámbito laboral, contractual y formativo.
- i) Acciones pedagógicas e informativas sobre las consecuencias administrativas y judiciales que implica la comisión de actos de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación contra las mujeres, personas con orientación sexual e identidad de género diversa, migrantes, afiliación política, credo religioso, pertenencia a una etnia específica y sectores poblacionales históricamente discriminados.
- j) Aplicación periódica de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y diseño del plan de intervención derivado de sus resultados.
- k) Las demás actividades que la Empresa establezca, en cualquier momento, para el cumplimiento de los objetivos previstos en la presente reglamentación.

FINEXUS S.A.S. desarrolla esfuerzos permanentes para la prevención de expresiones y conductas hostiles que promuevan un ambiente de trabajo ofensivo o discriminante. Para ello, dispone de los recursos necesarios para adelantar actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias, así como jornadas de capacitación orientadas a la identificación de los problemas y su solución integral.

La compañía establece jornadas de sensibilización sobre la importancia de las denuncias y/o reportes acerca del incumplimiento de las normas éticas establecidas. Así mismo, mantiene implementada una política de protección al denunciante, con el propósito de prevenir y proteger cualquier forma de retaliación o acoso laboral hacia quienes presenten denuncias y/o reportes a través de los canales de comunicación habilitados por la compañía.

ARTÍCULO 3. Ruta de atención integral, investigación y procedimiento interno. La atención de todos los casos se estructura en cinco (5) fases obligatorias, orientación, recepción, investigación, protección y cierre, conforme al numeral 1 del artículo 2.2.1.8.2.1 del Decreto 1040 de 2026. La fase de protección es transversal: se activa desde el primer conocimiento del caso y se mantiene durante todo el trámite; al cierre sigue la etapa de seguimiento.

Todo caso se tramita por una de las dos rutas siguientes:

- **Ruta A – Convivencia laboral:** para conductas de acoso laboral y hostigamiento no constitutivas de violencia basada en género ni de violencia o acoso sexual. Estas denuncias admiten diálogo y concertación.
- **Ruta B – Especializada:** para casos de violencia basada en género, violencia o acoso sexual y discriminación. Estas denuncias NO admiten conciliación, mediación, acuerdo ni confrontación entre las partes.

La calificación preliminar de la ruta se realiza en la Fase 1 (orientación) y podrá ser reencauzada en cualquier momento del procedimiento si de los hechos se desprende un componente de violencia basada en género, violencia o acoso sexual o discriminación. En caso de duda sobre la ruta aplicable, se aplicará la Ruta B por ser la más garantista.

El trabajador de la empresa que considere que está siendo sujeto de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, deberá presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces. El Comité de Convivencia Laboral, por su parte, atenderá la queja con arreglo al siguiente trámite, que deberá agotarse en los términos y la oportunidad legal definida en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo o cualquier otra norma que la derogue, adicione o modifique.

- 1. Recepción y trámite de la queja.** La queja debe presentarse por escrito mediante el correo electrónico institucional del Comité de Convivencia Laboral socializado, y en este especificar la conducta considerada constitutiva de acoso laboral o de hostigamiento, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, una exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar, cuando aplique (Ruta A), allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.

Cuando la presentación de la queja sea verbal, quien la reciba levantará de inmediato acta o registro escrito que será leído y suscrito por la persona denunciante, garantizando el registro de la denuncia, y deberá ser remitida al Comité de Convivencia. Tampoco será necesaria la presentación de denuncia penal o queja disciplinaria previa. La manifestación del interés de conciliar no se exigirá en ningún caso y está expresamente proscrita en los asuntos de la Ruta B.

El trabajador de la empresa que considere que esté siendo sujeto de acoso sexual y/o violencia de género podrá denunciar directamente por escrito ante la instancia designada por la Compañía, mediante correo electrónico corporativo: gestion.humana@finexus.com.co o presencial en la oficina de Gestión del Talento Humano.

Plazo: Hasta 5 días calendario.

- 2. Examen confidencial del caso.** Una vez informado sobre la queja por parte del secretario o cualquier integrante, el presidente del Comité dispondrá de un día hábil para convocar por escrito a reunión extraordinaria a los demás miembros del Comité, para el abordaje y análisis de la denuncia. Así mismo, deberá solicitar a la Gestión del Talento Humano, los permisos de trabajo que permitan la asistencia de los miembros del Comité a la reunión extraordinaria.

El secretario del Comité procederá a enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria a reunión extraordinaria, convocada por el presidente, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

El presidente del Comité presidirá y orientará la reunión extraordinaria en forma dinámica y eficaz y juntamente con los demás miembros estudiarán la queja presentada, quienes como producto de su análisis y de acuerdo con su complejidad, señalarán las acciones previas a la citación individual, conciliación, y la fecha y hora en la cual se realizará cada diligencia.

En esta reunión el Comité verificará y dejará constancia expresa de: (i) la ruta aplicable (A o B); (ii) la existencia de conflicto de interés de alguno de sus integrantes, caso en el cual deberá declararse impedido y ser reemplazado; (iii)

las medidas de protección adoptadas o por adoptar; (iv) la necesidad de remisión a autoridades externas; y (v) el plan de investigación con las pruebas a practicar. Ningún integrante que tenga relación de subordinación directa con la persona investigada o con la persona denunciante podrá participar en el conocimiento del caso.

PARAGRAFO. La valoración de las pruebas con enfoque de género implica analizar los hechos y elementos probatorios teniendo en cuenta las posibles situaciones de desigualdad, discriminación, violencia o relaciones de poder que puedan estar presentes. Dentro de la valoración de las pruebas se deberá:

1. Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres.
2. Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial.
3. No tomar decisiones con base en estereotipos de género.
4. Evitar la revictimización de la mujer.
5. Reconocer las diferencias entre hombres y mujeres.
6. Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes, sin que esto constituya vulneración al principio de igualdad de trato.
7. Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones.
8. Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia.
9. No podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, amenaza de la fuerza, coacción, aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad de dar consentimiento voluntario y libre.
10. No podrá inferirse consentimiento de la víctima por el silencio o falta de resistencia.
11. No pueden las autoridades, empleadores o entidades admitir pruebas que propicien discriminaciones por razones religiosas, étnicas, ideológicas o políticas

Cuando la queja presentada corresponda a un caso de acoso sexual y/o violencia de género, el Comité de Convivencia Laboral no podrá resolverla, por cuanto no tiene competencia para ello, debiendo remitirla al correo electrónico habilitado gestion.humana@finexus.com.co, quien adelantará el trámite de acuerdo con la PT-GAD-007 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.

Plazo: 5 días calendario, prorrogables hasta por 10 días adicionales mediante justificación escrita. En todo caso, el término no podrá superar los 15 días calendario.

- 3. Escucha de las partes involucradas.** Al concluir la reunión extraordinaria, el secretario del Comité enviará citación individual, por escrito a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. La citación debe contener la fecha, hora y lugar de su realización.

El presidente del Comité solicitará ante la Gestión Humana, los respectivos permisos de trabajo para las personas que asistirán a cada reunión, en el evento que la hora de la reunión coincida con la jornada laboral de alguno de sus participantes.

La escucha se realizará siempre de manera individual y separada. La persona denunciante podrá estar acompañada por una persona de su confianza. La citación a la persona investigada indicará de manera clara los hechos que se le atribuyen y las pruebas que los soportan, garantizando su derecho de defensa y contradicción. Las entrevistas se conducirán sin preguntas que cuestionen la vida privada, la conducta sexual, la forma de vestir o el historial de la víctima, y evitando la repetición innecesaria del relato.

Plazo: Hasta 5 días calendario.

- 4. Reuniones de diálogo y concertación.** Una vez escuchadas las partes de forma individual, y únicamente cuando el caso se tramite por la Ruta A, se citará a las partes de forma conjunta en una diligencia de conciliación.

Esta etapa procede únicamente en la **Ruta A** y siempre que la persona afectada lo consienta de manera libre e informada. Está prohibida en los casos de violencia basada en género y de violencia o acoso sexual. La negativa de la víctima a conciliar no afecta el trámite ni puede interpretarse en su contra, y da lugar a continuar directamente con la etapa de decisión prevista en esta política.

Una vez llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia Laboral con las partes intervinientes, el comité de convivencia iniciará la reunión de conciliación atendiendo el siguiente orden:

- (i) El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, y las partes intervinientes en el conflicto y procederá a leer la queja presentada.
- (ii) Luego dará la palabra a la persona que presentó la queja para que exponga los motivos por los cuales quiere conciliar el conflicto presentado.

- (iii) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o a las partes intervinientes en el conflicto suscitado.

En el marco de la diligencia de conciliación, se buscará de manera conjunta construir soluciones efectivas para las controversias presentadas y, de ser necesario, diseñar planes de acción que permitan solucionar y conciliar las diferencias de forma respetuosa y amigable, siempre dentro de los preceptos de dignidad y justicia.

Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité informará lo pertinente a la alta dirección de la compañía esto es, Gerente General, sin perjuicio de que el empleado acuda ante el inspector del trabajo o demande ante el juez competente.

El Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y con el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento de la entidad.

Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta, la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.

El acta reposará en los archivos destinados al Comité de Convivencia Laboral, con carácter de reserva y solo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de autoridad competente, previa solicitud elevada por escrito a la dependencia que guarde su custodia.

Plazo: dentro de los 5 días siguientes a la escucha de las partes. Podrá ampliarse hasta por 10 días adicionales con justificación escrita, sin superar en total los 15 días calendario.

5. Cierre, decisión y seguimiento. Agotadas las etapas anteriores, el Comité adoptará una decisión motivada. La comunicará por escrito y de manera reservada a las partes, y remitirá a la Alta Dirección y a Gestión Humana las recomendaciones y las acciones preventivas, correctivas y disciplinarias a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso, el procedimiento antes descrito podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

PARÁGRAFO 2. Corresponde al Comité de Convivencia Laboral, hacer el seguimiento mensual a los trabajadores que se identifican como acosadores y acosados en un conflicto, sea o no resuelto en audiencia, y a los compromisos adquiridos por estos en las propuestas para su superación.

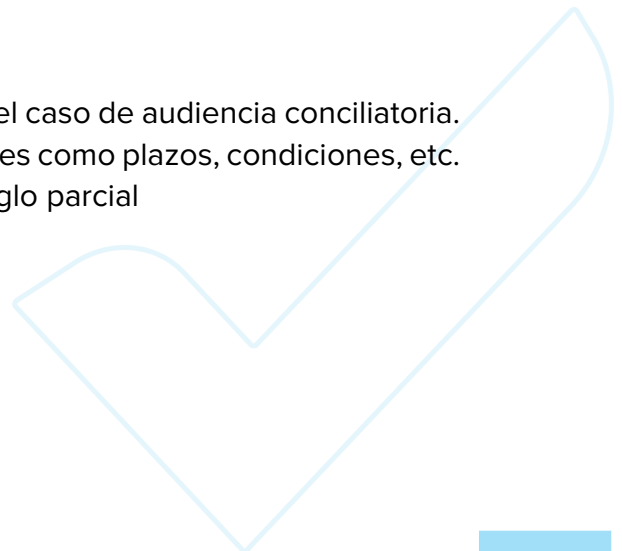
El seguimiento se extenderá por un término de hasta dos (2) meses contados desde la decisión, comprenderá la verificación de la efectividad y sostenibilidad de las medidas de protección adoptadas y se realizará con la participación de la persona protegida, ajustando las medidas a nuevas condiciones o riesgos, conforme al numeral 9 del artículo 2.2.1.8.2.5 del Decreto 1042 de 2026.

PARÁGRAFO 3. Cuando del examen de la situación de acoso laboral se establezca la posible comisión de delitos que sean de investigación oficiosa, en cuanto afectan intereses de orden público, el Comité de Convivencia Laboral, informará de este hecho al Gerente, Director o Líder de Gestión Humana o al Director de Riesgos de la Empresa, sin consultar la voluntad del trabajador presuntamente acosado.

PARÁGRAFO 4. La Empresa iniciará la actuación de oficio cuando tenga conocimiento de hechos de acoso, violencia o discriminación por cualquier medio, incluidas denuncias anónimas, reportes de terceros o hallazgos del SG-SST, siempre que existan elementos mínimos que permitan identificar circunstancias de tiempo, modo y lugar. En estos casos se informará a la persona presuntamente afectada y se respetará su voluntad respecto de las medidas que la involucren directamente, sin que ello impida el deber de investigar.

ARTÍCULO 4. Formalidades del trámite de acoso laboral. Tanto de las sesiones de trabajo como de las audiencias, se dejará constancia en acta de conclusiones que deberá contener como mínimo:

- Fecha y hora del inicio y cierre de la sesión o audiencia
- Nombre de los participantes
- Relación detallada de los temas tratados
- Alternativas acogidas por los implicados, en el caso de audiencia conciliatoria.
- Compromisos de las partes, si los hubiere, tales como plazos, condiciones, etc.
- Observaciones en caso de no arreglo o arreglo parcial
- Recomendaciones.
- Tareas o compromisos.



ARTÍCULO 5. Canales Seguros y Confidenciales de Denuncia. La Empresa dispone de los siguientes canales, accesibles a todas las personas trabajadoras, incluyendo contratistas, aprendices y personal temporal o en misión:

TIPO	CANAL	DATOS DE ACCESO	RESPONSABLE DE LA RECEPCIÓN
Acoso Laboral	Correo electrónico confidencial	Sedes Zona Norte: Cocola.norte@finexus.com.co Sedes Zona Centro: Cocola.centro@finexus.com.co	Presidente o Secretario del Comité de Convivencia Laboral
Acoso Sexual, violencia basada en género, discriminación	Correo electrónico confidencial	gestion.humana@finexus.com.co	Líder de Talento Humano
Acoso Laboral, Acoso Sexual, violencia basada en género, discriminación	Presentación verbal	Ante cualquier integrante del Comité o Gestión Humana	Quien reciba debe levantar registro escrito inmediato y remitirlo a la instancia correspondiente.
Acoso Laboral, Acoso Sexual, violencia basada en género, discriminación	Canal externo de la ARL	Línea de intervención en crisis y apoyo psicológico de la ARL: Línea directa: 6014010447 Línea nacional gratuita: 018000919667 WhatsApp (Chat): 3157003033 Desde el celular: #833	ARL – atención por profesionales de salud mental

ARTÍCULO 6. Sanciones o Consecuencias Disciplinarias. La comprobación de que un empleado ha acosado laboralmente u hostigado a un compañero de trabajo o subalterno, constituirá motivación suficiente para terminar el contrato de trabajo del empleado de conducta reprochable; sin perjuicio de que se haya solucionado el conflicto.

La aplicación de esta consecuencia estará precedida en todos los casos del procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, con diligencia de descargos, oportunidad de defensa y contradicción y decisión motivada. En ningún caso podrá aplicarse a la persona denunciante o a los testigos con ocasión de su participación en el procedimiento.

Cuando la conducta comprobada constituya violencia basada en género, violencia o acoso sexual o discriminación, la sanción se acompañará siempre de garantías de no repetición, del reporte a la ARL y del traslado a las autoridades competentes cuando corresponda.

11. REGISTRO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VIGENCIA DE LOS CASOS REPORTADOS.

ARTÍCULO 1. Recopilación y reporte estadístico de casos. En cumplimiento del numeral 8 del artículo 2.2.1.8.2.1 del decreto 1040 de 2026. La Empresa llevará un registro estadístico de los casos atendidos, respetando la protección de datos personales y el anonimato:

1. Variables mínimas: código del caso; fecha de recepción; canal de ingreso; tipología (acoso laboral, violencia basada en género, violencia o acoso sexual, discriminación, represalia); ruta aplicada; sexo, género y rango de edad de las personas involucradas (sin identificación); relación jerárquica; sede o área; medidas de protección adoptadas; duración del trámite; resultado; sanciones impuestas; medidas de no repetición; y estado del seguimiento.
2. El registro no contendrá nombres, documentos de identidad ni datos que permitan la identificación directa o indirecta de las personas involucradas.
3. El Comité de Convivencia Laboral consolidará informes trimestrales y anuales, que se presentarán a la Alta Dirección y servirán de insumo para la revisión por la dirección del SG-SST.
4. La información se pondrá a disposición del Ministerio del Trabajo y de los organismos de control cuando la requieran en ejercicio de sus funciones.
5. Los resultados agregados y anonimizados se socializarán anualmente con las personas trabajadoras y con las organizaciones sindicales, como medida de transparencia y de prevención.

12. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

La presente política y sus modificaciones rigen en toda la organización a partir de la fecha de aprobación del control documental.



13. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del cambio
31/08/2023	1	Creación del documento
04/03/2025	2	Se actualiza política de acuerdo a nuevos lineamientos documentales estipulados en el procedimiento de gestión y control de información (PR-SIG-001).
10/08/2026	3	Se actualiza la Política de Prevención, Atención y Sanción del Acoso, la Violencia Basada en Género y la Discriminación en el Ámbito Laboral, mediante la incorporación de las disposiciones establecidas en el Decreto 1040 de 2026 y su armonización con las disposiciones aplicables del Decreto 1072 de 2015. Se incorporan y/o ajustan lineamientos relacionados con la prevención, atención y protección frente a situaciones de acoso, violencia, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral, así como las medidas, rutas de atención, garantías y demás disposiciones aplicables a la Empresa.

Elaboró Responsable Del SG-SST	Revisó Director SIG	Aprobó Gerencia General
--	-------------------------------	-----------------------------------

