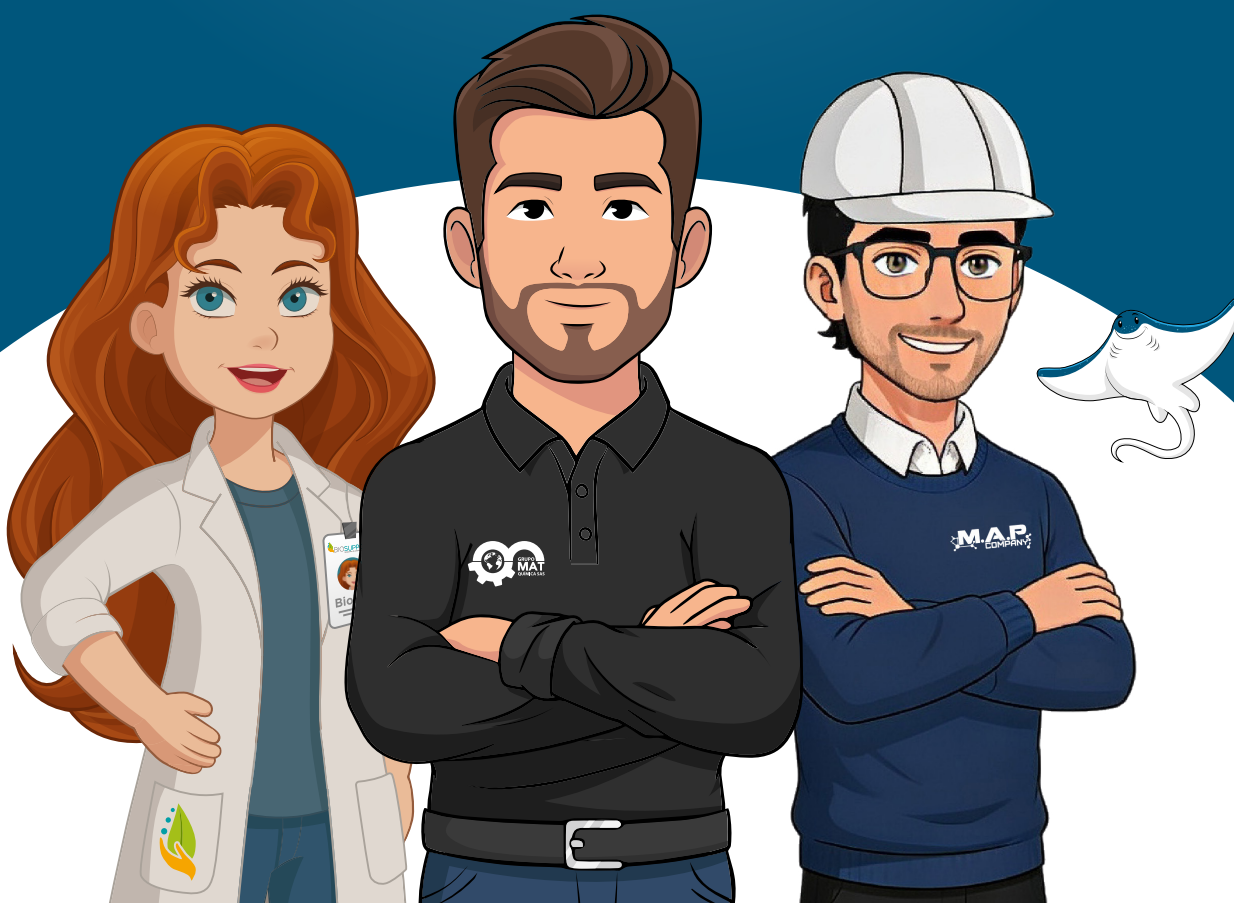


POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL

ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

— EN EL CONTEXTO LABORAL —



El Acoso Sexual y las Violencias Basadas en Género son fenómenos de múltiples dimensiones que afectan la dignidad y el ambiente laboral.

Para **GRUPO MAT QUÍMICA S.A.S. BIC, MAP COMPANY S.A.S BIC y BIOSUPPORT S.A.S. BIC** es una prioridad fundamental garantizar que todos los colaboradores gocen de un ambiente de trabajo seguro, digno, equitativo y libre de cualquier forma de acoso, violencia, discriminación u hostigamiento.

Nuestros colaboradores son el recurso más valioso de las organizaciones. Por ello, a través de la Dirección de Bienestar y Capital Humano, la empresa pone a disposición la presente Política de Prevención y Atención, ajustada integralmente al marco normativo vigente, de obligatorio cumplimiento para todo el personal y grupos de interés.

MARCO NORMATIVO

Esta política se dicta en estricto cumplimiento de:

- **Ley 1010 de 2006**
- **Ley 1257 de 2008**
- **Ley 2365 de 2024**
- **Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo**
- **Decreto 1040 de 2026** (por el cual se reglamenta la prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral).

OBJETIVO

Establecer los lineamientos y parámetros obligatorios para la prevención, atención, protección, reporte y manejo de casos por acoso sexual y violencias basadas en género en el contexto laboral que sean puestos en conocimiento de la compañía.

Lo anterior en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos fundamentales de las personas, garantizando una actuación institucional rápida y oportuna mediante la Dirección de Bienestar y Capital Humano, basada en los principios de respeto a la dignidad humana, la debida diligencia, el debido proceso, la confidencialidad, la equidad de género, los enfoques diferencial e interseccional, y la no revictimización.

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

VIOLENCIA SEXUAL

Todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual no consentido, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.

HOSTIGAMIENTO VIRTUAL COMO MODALIDAD DE ACOSO

Es acoso o intimidación realizada por medios digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería interna, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles.

Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar o denigrar a otras personas.

AFECTACIÓN CLIMA LABORAL

Se crea una afectación al clima laboral cuando existen situaciones que interfieren con el desempeño laboral de un empleado o se crea un ambiente de trabajo difícil, hostil para un empleado o grupo de empleados.



ACOSO Y VIOLENCIA

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.

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

La violencia basada en género 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.

DISCRIMINACIÓN

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.

ALCANCE

La presente política aplica para todos los colaboradores directos, contratistas de prestación de servicios (persona natural), pasantes, practicantes, proveedores, clientes, postulantes o personas en procesos de selección y personas con vinculación finalizada cuando los hechos hayan ocurrido durante la relación laboral.

Entornos cubiertos:

Las conductas prohibidas son inaceptables y sancionables en:

- a)** El centro de trabajo físico y puestos de trabajo.
- b)** Esquemas de trabajo remoto, teletrabajo o trabajo en casa.
- c)** Desplazamientos, capacitaciones, viajes de negocios, eventos corporativos, comerciales o de bienestar.
- d)** Interacciones a través de tecnologías de la información y comunicaciones de la empresa o en uso de funciones.
- e)** Y cualquier otro ámbito en el que se realicen actividades de índole laboral.

DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PARTES

DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS

- Contar libremente los hechos sin juicios de valor ni prejuicios.
- Confidencialidad, reserva y privacidad absoluta de la información de su caso.
- Ser tratadas con dignidad, empatía y respeto.
- Garantía de No Confrontación y No Conciliación: La víctima no estará obligada a confrontar al presunto agresor. Por tratarse de conductas de vulneración de derechos fundamentales, las denuncias por acoso sexual no son sujetas a conciliación ni mediación.
- Garantía contra Retaliaciones: Protección efectiva que prohíbe represalias o despidos dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación del reporte o queja.
- Recibir información clara sobre sus derechos, la ruta interna y las instancias externas (Fiscalía, Ministerio del Trabajo).
- Orientación legal y acompañamiento/atención psicosocial inmediata a través de la ARL o EPS.
- Celeridad, debida diligencia, verdad, justicia, reparación y garantía de no repetición y no revictimización.

MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN INMEDIATA

Solicitada la protección por la presunta víctima o por recomendación del área, la empresa adoptará, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, medidas como:

- Reubicación de puesto o cambio de área/turno de trabajo.
- Autorización o paso a la modalidad de Teletrabajo o Trabajo Remoto.
- Reasignación de funciones o proyectos para evitar la interacción directa con la persona investigada.
- Suspensión temporal de la evaluación del desempeño laboral cuando exista recomendación médica, psicológica o de la EPS/ARL.



DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

- Debido proceso, presunción de inocencia y derecho a la defensa.
- Imparcialidad en la recepción de pruebas e información reservada del proceso.
- Ser informado formalmente sobre los hechos imputados de forma oportuna.

CONDUCTAS PROHIBIDAS Y ASOCIADAS

Queda estrictamente prohibida cualquier conducta verbal, no verbal, física o digital con connotación sexual o basada en género que no sea consentida.

Ejemplos de conductas sancionables incluyen, entre otras:

- Insinuaciones, proposiciones, comentarios, chistes o insinuaciones de contenido sexual o de la vida íntima.
- Petición de favores o relaciones sexuales explícitas o veladas.
- Chantaje sexual o subordinación de condiciones de empleo (salario, ascenso, permanencia, evaluación de desempeño).
- Contacto físico no deseado, tocamientos, invasión del espacio personal, abrazos o acerca mientos inapropiados.
- Miradas lascivas, exhibición de material explícito, pornografía o envío de mensajes, fotos o anónimos con connotación sexual por medios virtuales.
- Tratos diferenciados, hostigamiento o asignación desproporcionada o a menosprecio de cargas de trabajo derivadas del rechazo a insinuaciones.



RUTA INTERNA Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Para los casos de Acoso Sexual y/o Violencia de Género, la empresa NO utiliza el Comité de Convivencia Laboral, canalizando la atención de forma directa y especializada para proteger la reserva y garantizar la debida diligencia.

Canal Exclusivo de Atención:

- **Responsable:** directora de Bienestar y Capital Humano.
- **Canal:** Comunicación presencial o correo electrónico institucional directo de la directora de Bienestar y Capital Humano.

Procedimiento Oportuno:

a) Recepción y Registro: La directora de Bienestar y Capital Humano recibe el reporte (escrito o verbal). En caso de reportes verbales, levantará acta sin emitir juicios de valor ni revictimizar.

b) Activación Inmediata de Protección: En un término no mayor a 5 días hábiles, se gestionarán las medidas preventivas (teletrabajo, cambio de área, no contacto).

c) Orientación Integral: Se informará a la víctima su derecho de acudir a la fiscalía general de la Nación, y se tramitará la remisión de acompañamiento psicosocial con la ARL.

d) Trámite Disciplinario: Se iniciará el procedimiento disciplinario correspondiente garantizando el debido proceso. Si el investigado es el representante legal o un superior jerárquico máximo, la queja se remitirá directamente ante el Ministerio del Trabajo.

e) Incumplimiento y Sanciones: El acoso sexual constituye falta grave a las obligaciones laborales y dará lugar a sanciones disciplinarias o la terminación del contrato de trabajo con justa causa según el Código Sustantivo del Trabajo.



QUEJAS DE TRABAJADORES DESVINCULADOS

a) Recepción y Registro: La directora de Bienestar y Capital Humano recibe el reporte (escrito o verbal). En caso de reportes verbales, levantará acta sin emitir juicios de valor ni revictimizar.

En caso de requerir ampliación de los hechos, se pedirá autorización expresa y escrita al trabajador o trabajadora denunciante con el fin de dar mayor claridad a los eventos ocurridos durante el vínculo laboral.

b) Orientación Integral: Se informará a la víctima su derecho de acudir a la fiscalía general de la Nación, y se tramitará el acompañamiento necesario a nivel psicosocial o jurídico según se requiera.

c) Trámite Disciplinario: Se iniciará el procedimiento disciplinario correspondiente garantizando el debido proceso de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de trabajo. Si el presunto acosador se encuentra aún vinculado con la empresa.

d) Si el investigado es el representante legal o un superior jerárquico máximo, la queja se remitirá directamente ante el Ministerio del Trabajo.

e) Incumplimiento y Sanciones: El acoso sexual constituye falta grave a las obligaciones laborales y dará lugar a sanciones disciplinarias o la terminación del contrato de trabajo con justa causa según el Código Sustantivo del Trabajo, siempre y cuando el presunto acosador goce de vínculo laboral con la compañía.

REPORTE SIVIGE Y DIVULGACIÓN PERIÓDICA (Decreto 1040 de 2026)

En cumplimiento de las disposiciones legales del **Decreto 1040 de 2026 y la Ley 2365 de 2024:**

Publicación Semestral: La compañía publicará semestralmente un reporte consolidado con el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas. La publicación será estrictamente anónima para proteger la intimidad y confidencialidad, y se socializará a todo el personal de la organización.

Reporte SIVIGE: La empresa remitirá la información de quejas y sanciones al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.