

POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
Código: PO 4.1 02	Fecha de aprobación: 2025/06/20	Versión: 01	
Responsable elaboración: Daniela Rodas – Líder de Bienestar y Desarrollo			

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Gaia Servicios Ambientales S.A.S BIC, con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente de la organización y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; apoyándose en la normatividad legal vigente en este tema; y considerando que:

- **El acoso laboral:** es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- **Acoso sexual:** se define como insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo.
- **La violencia contra la mujer:** se define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- **La diversidad sexual:** se define como todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona.

Gaia Servicios Ambientales S.A.S BIC, consciente de la importancia de procurar mantener un ambiente de sana convivencia, fortaleciendo unas condiciones dignas, justas; fomentar y proteger la intimidad, la honra, la salud mental, el respeto hacia el otro, a las mujeres, a la diversidad sexual y la libertad, de las personas naturales o jurídicas que estén comprometidos con la imagen y calidad de la empresa, y con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

La información que sea recolectada en el comité de convivencia se maneja en estricta confidencialidad e imparcialidad.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
Código: PO 4.1 02	Fecha de aprobación: 2025/06/20	Versión: 01	
Responsable elaboración: Daniela Rodas – Líder de Bienestar y Desarrollo			

TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN SE COMPROMETEN A:

1. Tienen la responsabilidad de conocer y cumplir tanto la política como el programa de convivencia laboral.
2. Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
3. Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
4. Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
5. Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7. Son responsables de manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8. Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
9. Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10. En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

El incumplimiento de esta política acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normativa legal vigente, lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo capítulo VXIII y las demás disposiciones internas de la organización, orientadas al mantenimiento y conservación del buen trato en los ambientes de trabajo.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
Código: PO 4.1 02	Fecha de aprobación: 2025/06/20	Versión: 01	
Responsable elaboración: Daniela Rodás – Líder de Bienestar y Desarrollo			

2. FIRMA DE REVISIÓN Y/O APROBACIÓN

Esta política fue revisada y/o aprobada el 20 de junio de 2025 partir de esta fecha será divulgada, implementada y conocida por todos los colaboradores de Gaia Servicios Ambientales S.A.S. BIC, en sus diferentes niveles, como parte de los compromisos institucionales con la gestión responsable y sostenible.

Juan C. Leal E.

JUAN CARLOS LEAL
Representante legal

POLÍTICA DE PREVENCIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
Código: PO 4.1 02	Fecha de aprobación: 2025/06/20	Versión: 01	
Responsable elaboración: Daniela Rodas – Líder de Bienestar y Desarrollo			

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	20/06/2025	Creación del documento

Elaborado por: Daniela Rodas

Cargo: Líder de Bienestar y Desarrollo

Fecha: 20/06/2025

Firma: Daniela Rodas Marin

Revisado por: Jhonatan Forero

Cargo: Líder de Calidad

Fecha: 20/06/202

Firma: Jhonatan Forero

Aprobado por: Juan Leal

Cargo: Representante Legal

Fecha: 20/06/2025

Firma: Juan C. Leal