

 A Hitachi Group Company	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>FECHA:</b> 26/09/2025	<b>CÓDIGO:</b> SST-P-02 v2
--	--	-----------------------------	----------------------------------

## **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO, HOSTIGAMIENTO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL**

### **1. OBJETIVO**

Establecer los lineamientos para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso, hostigamiento, discriminación y violencias laborales, así como promover un ambiente de trabajo de respeto, libertad, igualdad y dignidad, que procuren una cultura organizacional favorable que contribuya al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las, los, les colaboradores y al incremento de la productividad.

En cumplimiento con la normatividad legal vigente, esta política incorpora un enfoque integral en salud mental, enfoque de género, inclusión y diversidad, garantizando la protección de las, los, les denunciantes y el seguimiento oportuno de los casos.

### **2. ALCANCE**

Aplica para todo el, la, le personal de GlobalLogic Colombia S.A.S. ("GlobalLogic") independiente de su forma de contratación o vinculación y sus centros de trabajo.

### **3. DEFINICIONES**

**Política:** Intenciones globales y orientación de la organización, relativa a la calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente, tal como se expresan formalmente por la Alta Dirección.

**Acoso laboral:** 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 de este.


**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.

**Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**Diversidad:** Se refiere a la variedad de características y experiencias que hacen a cada persona, que abarca aspectos como la raza, género, orientación sexual, edad, capacidades y antecedentes culturales.

**Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla, con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**Enfoque de género:** Consideración de las diferencias, necesidades y experiencias de

 A Hitachi Group Company	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>FECHA:</b> 26/09/2025	<b>CÓDIGO:</b> SST-P-02 v2
--	--	-----------------------------	----------------------------------

hombres, mujeres y diversidades en la aplicación de esta política.

**Hostigamiento laboral:** Actos repetidos de intimidación, opresión o humillación hacia un empleado, que interfieren con su desempeño laboral o afectan su bienestar emocional.

**Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**Inclusión:** Es el esfuerzo por asegurar que todas las personas, sin importar su identidad o características, tengan el mismo acceso y oportunidades en un entorno, promoviendo el respeto y la diversidad.

**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 de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**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.

**Salud mental:** Estado de bienestar en el que las personas reconocen sus capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida y trabajar de forma productiva.

#### 4. NORMAS DE REFERENCIA

**Ley 1010 de 2006:** Esta ley adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, establece la obligación de los empleadores de implementar mecanismos para prevenir y atender las quejas de acoso laboral.

**Resolución 2646 de 2008** (parcialmente derogada por la resolución 2764 del 2022): establece la obligación de las empresas de contar con acciones de prevención de acoso laboral.

**Decreto 1072 del 2015:** establece la obligación de los empleadores de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que debe incluir la prevención del acoso laboral.

**Resolución 2764 del 2022:** en la que se determina una guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, adoptando protocolos específicos de actuación frente al acoso laboral y determina que la alta dirección de la empresa, en concordancia con el requerimiento legal debe definir una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de acoso laboral.

**Circular 0055 de 2024:** Prevención, identificación y atención del acoso laboral, sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito.

**Circular 075 de 2025:** Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y

 A Hitachi Group Company	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>FECHA:</b> 26/09/2025	<b>CÓDIGO:</b> SST-P-02 v2
--	--	-----------------------------	----------------------------------

discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.

## 5. DEBERES DEL EMPLEADOR

La creación de un entorno laboral inclusivo, diverso, libre de violencia y acoso es una responsabilidad fundamental del empleador. Implementando una política que promueva la igualdad y el respeto hacia todos las, los, les empleados fomentando una cultura organizacional positiva y productiva. Por lo tanto, GlobalLogic se compromete a:

- **Prevenir Conductas de Acoso, Hostigamiento y Discriminación:** Implementar todas las medidas necesarias para prevenir y erradicar estas conductas, garantizando un ambiente de trabajo seguro, sano y respetuoso para todos las, los, les colaboradores.
- **Promover la Igualdad y el Respeto:** Fomentar relaciones laborales equitativas y respetuosas, asegurando que cada colaborador sea tratado con dignidad y sin discriminación.
- **Canales de denuncia reforzados:** Mantener rutas de atención confidenciales, accesibles y con tiempos de respuesta definidos. Se informará a los, les, las trabajadores sobre las instancias internas (Comité de Convivencia Laboral y la [Línea directa de cumplimiento global de Hitachi](#)) y externas (Ministerio de Trabajo, Procuraduría, Personería) disponibles.
- **Canales de Comunicación:** Proveer rutas claras para la denuncia de eventos de acoso, hostigamiento o discriminación, asegurando que las, los, les colaboradores conozcan a quién acudir y cómo proceder en caso de ser víctima de estos comportamientos.
- **Capacitación y Sensibilización:** Ofrecer programas de formación continua para sensibilizar al personal sobre la importancia del respeto mutuo, la igualdad de género y los derechos humanos en el entorno laboral.
- **Evaluación y monitoreo:** Realizar evaluaciones periódicas de las políticas que previenen el acoso, discriminación y violencia laboral para identificar áreas de mejora y asegurar que se cumplan los objetivos organizacionales establecidos.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Designar un comité responsable de recibir, investigar y gestionar quejas relacionadas con conductas de acoso, hostigamiento y discriminación, garantizando que el proceso sea confidencial, justo y expedito.
- **Acompañamiento Psicosocial:** Brindar acompañamiento psico-laboral a las, los, les colaboradores que reporten casos de acoso o violencia laboral, con el fin de garantizar su bienestar emocional y proteger su salud mental.
- **Promoción de la salud mental:** Proporcionar recursos y apoyo para la salud mental de todos las, los, les empleados, reconociendo que un entorno inclusivo y fuera de violencia también promueve el bienestar emocional.

## 6. PROHIBICIONES:

**Dirección: Carrera 15 100-43 Oficina 602 / Teléfono: 6017560795 / Bogotá D.C.**

 A Hitachi Group Company	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>FECHA:</b> 26/09/2025	<b>CÓDIGO:</b> SST-P-02 v2
--	--	-----------------------------	----------------------------------

De forma enunciativa mas no limitativa, se encuentran prohibidas las siguientes conductas y quienes las cometan se encontrarán sujetos a las medidas disciplinarias que determine Compañía, desde un llamado de atención o amonestación verbal, suspensión de el, la, le empleado, hasta la rescisión de la relación de trabajo con justa causa, con independencia de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes:

- Cualquier acto de acoso u hostigamiento que busque intimidar, amedrentar o afectar emocionalmente a una persona en el ámbito laboral.
- Comportamientos que limitan la comunicación o las relaciones sociales de el, la, le empleado, como la difusión de rumores, el aislamiento o la humillación.
- Conductas que busquen denigrar la calidad profesional o afectar el desempeño de un colaborador, mediante la asignación de tareas inadecuadas o la generación de un entorno hostil.
- Represalia contra quienes denuncien cualquier tipo de acoso, hostigamiento y/o discriminación laboral, incluyendo despidos, reducción de responsabilidades o presiones indebidas.
- Se prohíbe cualquier conducta de acoso, hostigamiento, discriminación o represalia, incluyendo despidos, reducción de responsabilidades o presiones indebidas, en concordancia con la Circular 075 de 2025.

## 7. ACCIONES DEL EMPLEADOR

Las actividades de prevención primaria son aquellas que buscan evitar la aparición de situaciones de acoso, hostigamiento y discriminación en el entorno laboral, por lo tanto, la Compañía puede incluir actividades, tales como:

### Prevención Primaria:

- Reportar presuntos eventos al Comité de Convivencia Laboral en caso de presentarse alguna de las modalidades de acoso, y tramitarlas a la entidad correspondiente.
- En GlobalLogic se tienen habilitados los siguientes canales de comunicación o rutas de atención ante eventos de acoso laboral, discriminación, hostigamiento o violencia laboral: [Línea directa de cumplimiento global de Hitachi](#) y el correo electrónico [convivencialaboral-colombia@globallogic.com](mailto:convivencialaboral-colombia@globallogic.com)
- Promoción de una cultura de respeto, donde se sensibilice temas de inclusión y se rechace cualquier forma de discriminación, asegurando que todos las, los, les colaboradores conozcan y comprendan la importancia de un entorno laboral seguro.
- Sensibilización para la toma de conciencia sobre el respeto por los derechos humanos, fomentar valores de equidad (Equidad de género) y respeto a las diferencias.
- Socializar con las, los, les empleados las acciones que se deben tomar en caso de presentarse situaciones de violencia y/o, discriminación

**Dirección: Carrera 15 100-43 Oficina 602 / Teléfono: 6017560795 / Bogotá D.C.**

 A Hitachi Group Company	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>FECHA:</b> 26/09/2025	<b>CÓDIGO:</b> SST-P-02 v2
--	--	-----------------------------	----------------------------------

- Analizar y revisar la distribución de labores frente a los espacios y cargos con los que cuenta la Compañía, teniendo en cuenta los lineamientos pautados en las políticas sobre enfoque de género, equidad laboral y discriminación.

### **Prevención Secundaria:**

Cuando hablamos de las actividades de prevención secundaria se refiere a estrategias que buscan la detección y respuesta temprana a problemas que ya están comenzando a manifestarse en un entorno laboral.

- Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, y cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.
- Facilitar espacios de diálogo y mediación temprana si se trata de presuntos casos de acoso laboral, a fin de promover la resolución antes de que los problemas se intensifiquen.
- Ofrecer asesoría psicológica y legal promoviendo apoyo inmediato a colaboradores afectados, por situaciones de acoso o conflicto. acompañamiento psico-laboral por parte del área de SST en los casos reportados que se requiera, sea por solicitud de las, los, les colaboradores, por remisión del líder/jefe o por solicitud del área de GH.
- Crear espacios de apoyo donde las, los, les colaboradores puedan compartir experiencias y recibir apoyo emocional en situaciones de tensión y conflicto.
- Revisar incidentes previos de acoso o conflicto para identificar patrones y ajustar políticas y procedimientos preventivos.

## **8. CONFIDENCIALIDAD**

Todo proceso de denuncia e investigación será completamente bajo la confidencialidad de quienes reciben la queja o denuncia. El Comité de Convivencia Laboral está comprometido a mantener de manera privada la información durante los procesos según lo determinen las normas aplicables.

## **9. NO REPRESALIAS NI DIFAMACIÓN**

GlobalLogic tiene el compromiso de crear y preservar un ambiente donde las, los, les colaboradores se sientan libres de informar de buena fe acerca de cualquier transgresión de las políticas de la Compañía y/o cualquier delito. Las denuncias relacionadas a la transgresión de la presente política se tomarán seriamente y serán investigadas oportunamente. Las represalias y la difamación no serán toleradas y tendrán como consecuencia las medidas disciplinarias que determine la compañía.


**Dirección: Carrera 15 100-43 Oficina 602 / Teléfono: 6017560795 / Bogotá D.C.**

 A Hitachi Group Company	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>FECHA:</b> 26/09/2025	<b>CÓDIGO:</b> SST-P-02 v2
--	--	-----------------------------	----------------------------------

GlobalLogic condena cualquier tipo de acusación falsa orientada a desacreditar y poner en tela de juicio la integridad de las, los, les colaboradores.

## 10. DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta política será difundida y actualizada periódicamente, asegurando que todos los colaboradores la conozcan y participen en su cumplimiento, con el fin de mantener un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso, hostigamiento y discriminación.

Firmado por:  
  
9677E6FC1AC7452...  
Cristhian Camilo Rocha Orjuela  
**REPRESENTANTE LEGAL**

## 11. CUADRO DE APROBACIÓN

<b>Revisó:</b>	Eliana Andrea Gomez Cerón	REPRESENTANTE DEL SGSST
<b>Aprobó:</b>	Cristhian Camilo Rocha Orjuela	REPRESENTANTE LEGAL

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ÚLTIMA FECHA ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	29/01/2025	Creación del documento
2	26/09/2025	Se ajusta política de acoso laboral, se incluye la prevención de hostigamiento, discriminación y violencia laboral de acuerdo con la normatividad legal vigente Cambio al lenguaje inclusivo

**Dirección: Carrera 15 100-43 Oficina 602 / Teléfono: 6017560795 / Bogotá D.C.**