

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL

1. OBJETIVO

Garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, promoviendo la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia. Su principal enfoque es la prevención, protección y atención de las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Los objetivos específicos de esta política son:

- **Fomentar** una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la dignidad de todos los individuos.
- **Identificar** y eliminar conductas que puedan ser consideradas como acoso sexual en el lugar de trabajo.
- **Garantizar** que todas las denuncias de acoso sexual sean investigadas de manera imparcial y que se tomen medidas correctivas cuando sea necesario.
- **Proteger** a las víctimas de acoso sexual de cualquier tipo de represalia y ofrecerles el apoyo necesario para su recuperación y bienestar.

2. ALCANCE

La presente Política aplica a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan las, les, los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el desarrollo de las actividades de la compañía, incluidas las, les, los personas pertenecientes a la cultura LGBTIQ+.

3. COMPROMISOS Y EXPECTATIVAS

La empresa reitera su firme compromiso con la creación de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual. En este sentido, se compromete a:

- Prevenir cualquier forma de acoso sexual mediante la sensibilización y capacitación continua de todo el personal y asociados sobre los comportamientos que constituyen acoso sexual y los mecanismos para reportar estos comportamientos.
- Detectar de manera oportuna situaciones de acoso sexual a través de canales de denuncia accesibles y confidenciales, garantizando el anonimato y la protección de las víctimas.

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

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

- Tramitar con la máxima diligencia y confidencialidad cualquier denuncia de acoso sexual, aplicando las sanciones correspondientes y brindando apoyo psicológico indicando los mecanismos de denuncia en entes gubernamentales a las víctimas.
- La empresa se compromete en garantizar el derecho a las víctimas, estableciendo mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, 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 (*Ley 2365 de 2024*).

Se presumirán conductas de acoso sexual cuando se realicen en:

- El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.
- Los lugares donde se paga la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde la persona toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral - aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo - para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

- Como ambiente laboral hostil en el que la conducta dé lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de material pornográfico.

Se enlistan, pero no limitan, como conductas de acoso sexual:

- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona.
- Contacto físico deliberado no aceptado ni solicitado, tales como besos, roces, palmadas, pellizcos, tocamientos, etc.
- Acercamiento físico innecesario y excesivo.
- Búsqueda de reuniones o espacios a solas con la persona.
- Búsqueda de reuniones fuera de horarios laborales y/o en lugares diferentes a los espacios laborales.
- Comentarios repetitivos y/o incómodos acerca de la orientación sexual de la persona o su apariencia física, sus ideas y manifestaciones.
- Mensajes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona a través de medios digitales o redes sociales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. Ejemplos de lo anterior incluye, pero sin limitarse, a asignar o cambiar funciones o responsabilidades a cambio de un favor sexual o sujetar el ascenso de un empleado a aceptar este tipo de ofrecimientos. Así mismo, el advertir que habrá consecuencias negativas por el hecho de rechazar un ofrecimiento sexual será considerado acoso.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, exhibición de material pornográfico, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Espiar a una persona mientras se cambia o está encerrada en un sanitario dentro del escenario laboral.
- Cualquier conducta de naturaleza sexual que incomode, moleste o humille a una persona.

El acoso y el hostigamiento sexual se consideran una falta grave que provocan daños individuales, sociales y reputacionales. Aunque a veces conlleva patrones de conducta, el acoso u hostigamiento sexual también pueden darse como un incidente aislado.

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

En caso de que las, les, los trabajadores incurran en conductas de acoso sexual mencionadas anteriormente, se entenderá como una falta grave al ambiente de trabajo, lo que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 82 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

En caso de que un contratista independiente o de persona jurídica incurra en estas conductas, se entenderá como un incumplimiento a sus obligaciones contractuales, dando lugar a la finalización inmediata de la relación civil-comercial, sin lugar a ningún tipo de indemnización.

En ambos casos, **GlobalLogic Colombia S.A.S.** adelantará la investigación correspondiente.

5. PRINCIPIOS RECTORES

La política de acoso sexual estará regida por los principios de:

- Pro-persona y pro-víctima: Priorizar la protección y el bienestar de la víctima.
- Igualdad y no discriminación: Garantizar un trato equitativo para todos las, les, los empleados / contratistas.
- Justicia restaurativa: Promover acciones que reparen el daño causado, capacitando al personal para mitigar la reincidencia de este tipo de conductas.
- Imparcialidad y confidencialidad: Asegurar que los procesos sean justos y se proteja la privacidad de las partes involucradas.

6. DERECHOS

6.1 De las, les, los víctimas y/o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual

Las, les, los víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratadas con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones y a la no confrontación con su agresor.

La, el, le persona victimizada tendrá la garantía de que:

- Recibirá información sobre sus derechos y sobre la ruta de atención prevista en esta Política.
- Recibirá orientación: las personas encargadas de recibir las denuncias sobre acoso y discriminación sexual deben estar capacitadas para brindar asesoría en materia jurídica o contar con un grupo de asesores expertos en la materia para este fin.
- Ser escuchada: sobre todo a que a su denuncia se le otorgue credibilidad y no sea descartada de plano.
- Ser tratada con la debida reserva: la persona victimizada tiene derecho a que su identidad, la de sus familiares y su caso sean tratados de manera confidencial.

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

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

- Ser parte en los procesos internos de investigación: en su calidad de víctima, lo que implica el derecho a aportar pruebas en los momentos en que estas proceden.

Las, les, los víctimas o terceros que conocen del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer una queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales "ARL" para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- 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.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Carecerá de efectos legales la terminación de la relación laboral o contractual de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

6.2. De las, les, los personas investigadas

Las, les, los personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido.

7. OBLIGACIONES

7.1. De la Empresa

GlobalLogic Colombia S.A.S. tiene la responsabilidad de:

- Prevenir: Crear campañas y capacitaciones para crear conciencia sobre el acoso sexual.
- Investigar: Establecer un procedimiento claro para la recepción y manejo de quejas.
- Sancionar: Implementar sanciones para los infractores, conforme a la ley.

Para lo anterior, la Empresa se obliga a:

- Garantizar los derechos de las, les, los víctimas.

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	------------------------------------	--

- Establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual, dentro de su ámbito de competencia, acorde con lo estipulado en la presente política.
- Informar a la, el, le víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la, el, le víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las, les, los víctimas, de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente ante el Sistema Integrado de Información de Violencia de Género (Sivige) el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que se tengan disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sivige dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.
- Capacitar a los, les, las trabajadores en materia de prevención del acoso sexual laboral.
- Estudiar las solicitudes que presenten los, les, las trabajadores o terceros que conozcan de hechos de acoso sexual frente a las garantías de protección, como lo son pedir traslado de área, permiso para realizar teletrabajo y/o no interacción con la persona investigada. La Organización contará con 5 días hábiles para estudiar la solicitud que presente la, le, el presunta víctima.
- Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad.
- Informar al canal de denuncia corporativo global (Whistleblower) las denuncias que se radiquen por presunto acoso sexual dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de su recepción.
- Realizar diagnósticos anualmente, sobre la prevalencia del acoso sexual en sus entornos.
- Fomentar entornos laborales seguros e incluyentes.
- Garantizar la participación de sindicatos, organizaciones de mujeres, grupos étnicos, personas con discapacidad y personas LGBTIQ+ en el diseño y evaluación de las medidas adoptadas.
- Respetar el derecho de las, los, les víctimas a no ser confrontadas con su presunto agresor durante la recepción, trámite y resolución de sus denuncias, en consonancia con el principio de no revictimización, con el acompañamiento psicosocial correspondiente, de acuerdo a lo previsto en la Ley 2365 de 2024. Para tal fin, deben establecerse medidas de distanciamiento, separación funcional y reubicación en cargos-sin generar una desmejora o

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

daño a la, le, el víctima o denunciante, entrevistas en entornos seguros y mecanismos alternativos de declaración cuando así lo solicite la persona afectada.

- Inclusión del acoso sexual como riesgo laboral en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Capacitación obligatoria al personal directivo, mandos medios y trabajadores, sin distinción contractual.
- Reconocimiento del nombre identitario y pronombres de la comunidad LGBTIQ+, así mismo dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Circular 076 de 2025 referentes a la inclusión y no discriminación de la comunidad.

7.2. De las, los, les Trabajadores

- Tratar a todas las, les, los personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo o con ocasión del trabajo (colaboradores, proveedores, clientes, contratistas, etc.) con respeto de su dignidad y derechos fundamentales.
- Evitar comentarios, comportamientos, actitudes o acciones de naturaleza o connotación sexual o sexista, lasciva o libidinosa.
- Informar a la Empresa cuando tenga conocimiento de que en el marco del contexto laboral se están presentando actos de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva a libidinosa.

8. EL ACOSO SEXUAL COMO DELITO

El Código Penal de Colombia contempla en su artículo 210-A el delito de Acoso Sexual:

“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Si algún trabajador de **GlobalLogic Colombia S.A.S.** considera ser víctima de conductas de acoso sexual, tendrá la posibilidad de presentar la correspondiente denuncia ante la fiscalía general de la Nación a través de los siguientes canales:

- **Canal virtual:** Canal virtual: A través del siguiente correo electrónico: denuncia.acoso@fiscalia.gov.co
- **Canal telefónico:** Marcando gratis, desde teléfono fijo al 01 8000 9197 48 o desde celular el 122, las 24 horas del día, 365 días del año

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

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

- **Canal escrito:** Radique las denuncias escritas en Las Ventanillas Únicas de Correspondencia (VUC). Conozca la ubicación y horarios de atención de las VUC a través del siguiente enlace: <https://www.fiscalia.gov.co/colombie/servicios-de-informacion-sl-ciudadano/direcciones-de-la-vuc/>
- **Canal presencial:** Sedes físicas habilitadas para recibir denuncias de manera presencial: **Centros de Atención de la Fiscalía -CAF y Puntos de Atención de la Fiscalía -PAF**, Conozca la ubicación y horarios de atención de los PAF y CAF aquí: <https://fiscaliagn.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a01fb2c742f4e3395985qd96b0eff84>

9. PROTECCIÓN A LA PERSONA DENUNCIANTE

En concordancia con la normatividad legal vigente, todo trabajador que interponga una queja por acoso sexual en el contexto laboral contará con una protección especial frente al despido.

Esta medida establece que no podrá ser desvinculada de su cargo durante el trámite del proceso ni dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja. Este fuero busca prevenir represalias y garantizar que las personas que denuncian situaciones de acoso sexual puedan ejercer sus derechos en un ambiente de confianza y sin temor a perder su empleo

10. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o procedimientos establecidos en la presente Política constituye una falta grave para todos los efectos legales y por ello una justa causa de terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Asimismo, se entenderá como un incumplimiento a las obligaciones establecidas en los contratos de naturaleza civil/comercial.

11. CUMPLIMIENTO NORMATIVO

GlobalLogic Colombia S.A.S. se compromete a cumplir con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la circular 075 de 2025, circular 076 de 2025 y con todas las normativas aplicables a nivel nacional en materia de prevención del acoso sexual, actuales y futuras, revisando y actualizando esta política de acuerdo con cualquier cambio en la legislación relevante.

 A Hitachi Group Company	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 10/07/2026	CÓDIGO: SST-P-03 V3
--	--	-----------------------------	----------------------------------

12. EFECTOS DE LA POLÍTICA

La presente Política producirá efectos a partir de la fecha de inicio de su publicación, por lo tanto, deja sin efecto todo acuerdo o política anterior que le sea contraria.

Firmado por:



9677E6FC1AC7452...

Cristhian Camilo Rocha Orjuela

REPRESENTANTE LEGAL

13. CUADRO DE APROBACIÓN

Revisó:	Eliana Andrea Gomez Cerón	REPRESENTANTE DEL SGSST
Aprobó:	Cristhian Camilo Rocha Orjuela	REPRESENTANTE LEGAL

14. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ÚLTIMA FECHA ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	24/01/2025	Creación del documento
2	09/09/2025	-Se ajusta los responsables de la recepción, trámite e investigación de casos de acoso sexual laboral -Se ajusta redacción y las obligaciones de la empresa de acuerdo con la Res 075/2025 y la Res 076/2025. -Se extrae de la politica el Procedimiento para acoso sexual laboral -Cambio al lenguaje inclusivo
3	10/07/2026	Se incluyen garantías laborales al denunciante, se actualizan canales de comunicación de la fiscalía para el reporte de posibles casos.