

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL TRIENERGY S.A.S

Atendiendo las disposiciones de la Ley 1257 de 2008, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y la Circular 0100 de 2025 del Ministerio del Trabajo, TRIENERGY S.A.S. adopta la presente Política de Prevención y Atención del Acoso Sexual Laboral, de obligatorio cumplimiento en el entorno laboral y en las relaciones de trabajo de la Empresa. Su aplicación se articula con el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral (CCL) y la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, como parte del bloque normativo interno orientado a la sana convivencia, la igualdad y la salud mental ocupacional.

OBJETIVO GENERAL

Prevenir, atender y gestionar de manera integral las conductas de acoso sexual laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, digno, libre de violencia y discriminación, con enfoque de género y derechos humanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la comunicación respetuosa y efectiva.
2. Establecer mecanismos eficaces para la prevención, atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral.
3. Garantizar la confidencialidad, imparcialidad, protección y no revictimización de las personas involucradas.
4. Articular esta Política con la gestión del riesgo psicosocial del SG-SST, promoviendo bienestar, salud mental y convivencia respetuosa.

ALCANCE

Esta Política aplica a todas las personas vinculadas laboral o contractualmente con TRIENERGY S.A.S., incluyendo personas trabajadoras directas, contratistas, aprendices y practicantes, sin distinción de nivel jerárquico o modalidad de trabajo. Su observancia es obligatoria en todas las sedes y modalidades de contratación laboral (presencial, remota o híbrida), así como en las interacciones laborales con terceros dentro del marco de actividades institucionales.

PRINCIPIOS RECTORES

TRIENERGY S.A.S. promueve un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de respeto entre todas las personas que integran su equipo humano, basada en los siguientes principios:

1. **Dignidad humana:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, sin conductas que vulneren su integridad física, psicológica, moral o sexual, en el marco de las relaciones laborales.
2. **Igualdad y no discriminación:** Se rechaza cualquier conducta de acoso sexual basada en el sexo, género, orientación sexual, identidad de género u otras condiciones personales, garantizando igualdad de trato y oportunidades.
3. **Enfoque de género y no revictimización:** La atención de los casos se realizará reconociendo las desigualdades estructurales y evitando prácticas que generen revictimización, minimización de los hechos o culpabilización de la persona afectada.
4. **Confidencialidad y reserva:** La información relacionada con los reportes y actuaciones será tratada con estricta reserva, garantizando la protección de las personas involucradas y la confianza en los mecanismos institucionales.
5. **Prevención y corresponsabilidad:** La prevención del acoso sexual laboral es una responsabilidad compartida entre la Empresa y las personas trabajadoras, mediante la promoción de relaciones laborales respetuosas y entornos seguros.
6. **Respeto y convivencia laboral:** Las interacciones laborales deberán desarrollarse en un ambiente de respeto mutuo, comunicación adecuada y sana convivencia, como base del bienestar organizacional.

RESPONSABILIDADES

A. Gerencia General

- ▶ Aprobar y garantizar la difusión de esta Política.
- ▶ Asignar recursos y respaldar las acciones preventivas y de mejora recomendadas por el CCL, dentro de sus competencias.

B. Área de Gestión Humana

- ▶ Divulgar, sensibilizar y hacer seguimiento.
- ▶ Coordinar atención de casos y garantizar trazabilidad.

C. Comité de Convivencia Laboral (CCL)

- ▶ Recibir, analizar y tramitar reportes de presunto acoso sexual laboral, formulando recomendaciones a Gerencia y Gestión Humana.

D. SG-SST

- ▶ Integrar el enfoque de salud mental y riesgo psicosocial; apoyar seguimiento de medidas.

E. Personas trabajadoras

- ▶ Cumplir esta Política, mantener relaciones basadas en respeto e igualdad y abstenerse de conductas de acoso sexual.

REPORTE DE VULNERACIONES

Se garantiza a todas las personas trabajadoras la posibilidad de reportar, de manera segura y confidencial, cualquier situación que pueda constituir acoso sexual laboral. Los reportes se tramitarán conforme se dispone en el Anexo: Procedimiento para la atención y seguimiento de casos de acoso sexual laboral, el cual forma parte integral de esta Política.

MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

La Empresa evaluará al menos una vez al año el cumplimiento y efectividad de esta Política, a través de los mecanismos de seguimiento del SG-SST y los informes del CCL. El Área de Gestión Humana, en coordinación con el SG-SST, reportará anualmente a la Gerencia General los avances y resultados derivados de la aplicación de esta Política, con el fin de alimentar el proceso de mejora continua y fortalecer el informe de gestión del SG-SST.

SANCIONES

Las conductas que constituyan acoso sexual laboral se consideran falta grave conforme al Reglamento Interno de Trabajo. Su tratamiento se realizará mediante el procedimiento disciplinario interno previsto en dicho reglamento.

VIGENCIA Y REVISIÓN

La presente Política entra en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General de TRIENERGY S.A.S. y deberá revisarse anualmente o cuando exista modificación normativa que lo amerite.

Atentamente,

ORIGINAL FIRMADO

CARLOS GUILLERMO GIMÉNEZ

Representante Legal
TRIENERGY S.A.S.