

POLÍTICA

PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO

V1

26/02/2026



AV. Calle 26 N 69-63 ofc 304 - 305
Bogotá, Colombia.
+57 (601) 7029468



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVO	3
3	ALCANCE	3
4	GLOSARIO	4
5	GENERALIDADES	5
5.1	Lineamientos generales	5
5.2	Responsables de atención y tratamiento de las denuncias.....	5
5.3	Radicación de denuncias	6
5.3.1	Canales de radicación de denuncias	6
5.3.2	Formato de presentación de las denuncias	7
5.3.3	Reglas de presentación y gestión de las denuncias	7
5.4	Sanciones	8
5.5	Vigencia	8
6	BIBLIOGRAFIA	8
7	ANEXOS	8
8	CONTROL DE CAMBIOS	9



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

1 INTRODUCCIÓN

En coherencia con sus valores corporativos y con su compromiso con la dignidad humana, BOGOTÁBIO S.A.S. garantiza un entorno laboral sano, seguro y respetuoso, en el que se promuevan condiciones dignas, justas e inclusivas para todos sus colaboradores. La empresa rechaza de manera categórica cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, promoviendo un ambiente de trabajo positivo donde todas las personas sean tratadas con igualdad, dignidad y respeto.

Esta política está alineada con la normatividad vigente aplicable en Colombia y con los principios de respeto, equidad y debido proceso, reafirmando nuestro compromiso con la protección de los derechos de todos nuestros colaboradores incluidos los derechos humanos.

Entendemos que el acoso incluido el sexual y la violencia de género puede darse, incluso, por fuera del lugar y los horarios de trabajo, en el contexto de espacios y encuentros relacionados directamente o no con el trabajo, derivados de una vinculación con BogotáBio, de igual manera la discriminación por razones de género, orientación sexual, raza, origen nacional, entre otros, las cuales no son toleradas al interior de la Compañía.

BogotáBio se compromete a investigar cada denuncia con imparcialidad, objetividad, confidencialidad y a tomar las medidas correctivas necesarias para garantizar un entorno laboral digno y respetuoso para todos, libre de represalias hacia el denunciante.

2 OBJETIVO

Establecer los lineamientos, mecanismos claros, confidenciales y eficaces de prevención, atención y sanción frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia de género en el ámbito laboral, promoviendo un entorno de trabajo sano, respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación.

BogotáBio debe ser un lugar de trabajo en el que cualquier persona se sienta respetada y segura. Este documento pretende establecer el tono y el enfoque común en materia de todo tipo de acoso incluido el sexual y la violencia de género, así como definir mínimos comunes para determinar medidas de prevención, detección y gestión de los casos de acoso que se presenten, promoviendo el respeto por los derechos de los colaboradores y su bienestar.

3 ALCANCE

La presente política es de aplicación obligatoria para todas las personas vinculadas directa o indirectamente con BogotáBio S.A.S., incluyendo colaboradores, contratistas, proveedores, clientes y visitantes, y cualquier persona que tenga relación laboral o



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

contractual con la organización, con un especial compromiso de las y los administradores y líderes de BogotáBio en su implementación, aplicación y divulgación.

4 GLOSARIO

Acoso laboral: 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 de este.

Acoso sexual: Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio verbal, físico o visual, 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. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acosos sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ella.

Comité de Convivencia Laboral: Comité integrado por representantes de los trabajadores(as) y por representantes de la empresa, para conocer de las quejas por posible acoso laboral.

Modalidad de Acoso Virtual: Cualquier conducta de acoso laboral, sexual o razón del género ejercida a través de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Modalidad de Acoso Presencial: Aquellas conductas que se materializan dentro de las instalaciones de la Compañía o en eventos organizados por esta e incluso mientras se estén desempeñando funciones siempre que sean presenciales.

Sujeto Pasivo: Persona que alega ser víctima de una presunta conducta de acoso definida en el “Protocolo de Actuación en Caso de Acoso”.

Sujeto Activo: Persona que presuntamente ejecuta la posible conducta de acoso definida en el “Protocolo de Actuación en Caso de Acoso”

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): Conjunto de herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes

Violencia de género: Cualquier comportamiento (acción u omisión) realizado en función del género u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

5 GENERALIDADES

5.1 Lineamientos generales

En este marco, la empresa se compromete a:

- Adoptar medidas de prevención, atención, sensibilización, corrección y orientación frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación de género o por orientación sexual, garantizando un ambiente laboral digno y respetuoso de los derechos humanos.
- Asegurar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, manteniéndolo activo, vigente y capacitado, con el fin de prevenir y atender conductas de acoso laboral, así como de proteger los derechos de los trabajadores.
- Asegurar la función del Oficial de Cumplimiento, con el fin de fortalecer su gestión para la atención de posibles denuncias asociadas a conductas de acoso sexual o en razón de género.
- Promover estrategias y programas que contribuyan a prevenir cualquier forma de violencia o discriminación basada en género.
- Destinar los recursos físicos, técnicos, económicos y humanos necesarios para fortalecer una cultura de prevención y fomentar la buena conducta, la convivencia pacífica y el respeto entre todos los colaboradores.
- Garantizar la confidencialidad, la protección al denunciante y la aplicación de medidas correctivas.

5.2 Responsables de atención y tratamiento de las denuncias

El Comité de Convivencia Laboral será el órgano responsable de recibir, analizar y gestionar las denuncias única y exclusivamente de acoso laboral presentadas por los trabajadores.

El área de Ética y Cumplimiento por medio del Oficial de Cumplimiento será el responsable de recibir, analizar, gestionar las denuncias que se presenten por presuntas conductas de acoso sexual o violencia de género.

En cumplimiento de la normatividad vigente, estos encargados (Comité de Convivencia u Oficial de Cumplimiento) actuarán con imparcialidad, objetividad, confidencialidad y diligencia, garantizando que cada caso sea tratado de manera justa, transparente y respetuosa.

Sus principales funciones en el marco de esta política incluyen, entre otras según corresponda:



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

1. Recepción y registro de las denuncias de acoso, asegurando la confidencialidad de la información.
2. Análisis e investigación de los casos, respetando el debido proceso y los derechos de todas las partes involucradas.
3. Propuesta de medidas de solución y prevención, promoviendo un ambiente laboral libre de violencia y acoso, cimentado en la seguridad, integridad, confianza y el respeto a los derechos humanos.
4. Seguimiento y evaluación de las acciones implementadas para prevenir la repetición de conductas de acoso.
5. Promoción de estrategias de sensibilización y formación sobre prevención del acoso dentro de la organización.
6. Comunicación ante las autoridades competentes cuando el caso así lo requiera, en especial, para las posibles situaciones de acoso sexual y/o relacionadas con delitos sexuales.
7. Activación de posibles orientaciones o apoyos de índole psicológico, laboral, legal o de seguridad, cuando la presunta víctima lo solicite y se estime pertinente, especialmente para los casos de acoso sexual.

El Comité de Convivencia Laboral y el Oficial de Cumplimiento, según corresponda de acuerdo con su competencia, garantizarán que todas las denuncias sean atendidas con celeridad y efectividad, contribuyendo a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la integridad, la confianza y la sana convivencia.

5.3 Radicación de denuncias

5.3.1 Canales de radicación de denuncias

El trabajador, trabajador en misión o contratista que considere ser víctima de cualquier situación de acoso, incluido el acoso sexual o violencia de género podrá interponer su denuncia para que la misma sea gestionada por el Comité de Convivencia Laboral o el Oficial de Cumplimiento, según corresponda, de forma escrita, a través de los siguientes medios:

Para casos de acoso sexual o violencia de género, por medio de la línea ética de BogotáBio al correo electrónico: elevatuvoz@bogotabio.com.co

Para casos de acoso laboral al Comité de Convivencia por medio del correo electrónico: comite.convivencia@bogotabio.com.co



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

5.3.2 Formato de presentación de las denuncias

La denuncia podrá ser radicada apoyándose si así lo desea en el formato diseñado para ello que se encuentra como anexo al Protocolo de atención de casos de acoso laboral, sexual o violencia de género o dicho formato podrá ser solicitado en forma física o electrónica a cualquiera de los miembros del comité de convivencia o al Oficial de Cumplimiento.

Las denuncias de acoso deberán contener por lo menos la siguiente información, para que los responsables de su gestión puedan proceder adecuadamente al estudio de la misma:

- Nombre y cargo del sujeto pasivo de la conducta.
- Nombre y cargo del presunto sujeto activo de la conducta.
- Relación detallada de los hechos constitutivos de presunto acoso según las definiciones de la presente política, con circunstancias claras de tiempo, modo, lugar y fecha.
- Pruebas que evidencien la presunta conducta de acoso: pueden ser documentales, de video, audio, testimoniales.
- Identificación de los testigos de la presunta conducta de acoso (si los hay).

Para los casos acoso sexual cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar la denuncia ante el Oficial de Cumplimiento exclusivamente a través de la Línea Ética. En ningún caso el trámite de la denuncia ante el Oficial de Cumplimiento será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal u otras acciones legales ante las autoridades competentes, tales como, Fiscalía General de la Nación, Secretaría de la Mujer, Ministerio del Trabajo, entre otras.

5.3.3 Reglas de presentación y gestión de las denuncias

- En caso de acoso sexual sólo se tramitan quejas presentadas directamente por el sujeto pasivo de la conducta que se identifique o tercero denunciante. En caso de acoso laboral sólo se tramitan quejas presentadas directamente por el sujeto pasivo de la conducta que se identifique o tercero testigo de la conducta.
- Toda la información que hace parte de este proceso tiene carácter de confidencial y reservado por disposición legal.
- Las quejas y denuncias por cualquier modalidad de acoso o violencia de género pueden presentarse de manera verbal, pero deberán protocolizarse a través de entrevista.
- En caso de que la queja no reúna los mínimos establecidos, se procederá a informar al trabajador y/o contratista o (aprendiz SENA o estudiante en práctica) para que la complemente y/o presente nuevamente si es del caso o se dará cierre si no resulta procedente.



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

- Si la queja presentada por el colaborador(a) es procedente y hace referencia a un presunto Acoso Sexual Violencia de Género será potestad única y exclusivamente del Oficial de Cumplimiento atenderla y gestionarla, por lo cual, cuando se trate de dichas situaciones se debe interponer ante dicho responsable exclusivamente y así salvaguardar la confidencialidad y reserva de la información. Cuando se considere necesario se citarán a testigos del caso y se harán requerimientos de información a las áreas, con el fin de recaudar elementos probatorios pertinentes según el caso.
- Si el Comité de Convivencia tuviese conocimiento de un hecho o denuncia relacionada con Acoso Sexual, debe trasladarlo de inmediato al Oficial de Cumplimiento y eliminar la denuncia de sus archivos garantizando que toda la información y documentos del caso estén bajo custodia del Oficial de Cumplimiento.
- Si la queja presentada por acoso sexual tiene como sujeto activo de la conducta a quienes ejerzan el cargo de Directores, será competencia exclusiva del Oficial de Cumplimiento con apoyo de la Junta Directiva, para el caso en donde el sujeto pasivo sea el Oficial de Cumplimiento será competencia del Gerente General con apoyo de la Junta Directiva.

5.4 Sanciones

El incumplimiento de esta política será considerado como una falta grave y dará lugar a sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y Conducta y la legislación vigente, con plena observancia del derecho de defensa y el debido proceso

5.5 Vigencia

Esta política entra en vigor a partir de su publicación y permanecerá vigente mientras no sea modificada o actualizada por la organización.

6 BIBLIOGRAFIA

N/A

7 ANEXOS

Protocolo de reporte de acoso laboral, sexual o violencia de genero.



	POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO				
Código:	BBIO-CMP-POL-008	Fecha:	26/02/2026	Versión:	1
Proceso:	Compliance	Subproceso:	Ética y Cumplimiento		

8 CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE CREACIÓN O ACTUALIZACIÓN	RESPONSABLE
1	26/02/2026	Se crea con el fin de establecer los lineamientos para la prevención del acoso laboral, sexual o de violencia de género.	Seguridad y salud en el trabajo – Eddna Sofia Lugo Macias Oficial de Cumplimiento – Luis Rodolfo Hernández Casadiego
2			
3			

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Eddna Sofia Lugo Macias - Luis Rodolfo Hernández Casadiego	Nombre: Leonardo Arregocés	Nombre: Junta Directiva
Cargo: Profesional SST - Oficial de cumplimiento	Cargo: Gerente General	Cargo: Junta Directiva
Acta 017 2026	Acta 017 2026	Acta 017 2026
Fecha: 23/02/2026	Fecha: 24/02/2026	Fecha: 26/02/2026

La presente Política de BogotáBio, se sometió a consideración de la Junta Directiva, quien la aprobó mediante Acta 017 del día 26 de febrero de 2026.

