

## I. MARCO Y PRINCIPIOS

**Dignidad de la Persona:** En FLORES EL TRIGAL S.A.S. respetamos la naturaleza inherente del ser humano que le otorga derechos fundamentales irrenunciables e inalienables, de carácter personal, familiar, sociocultural y ambiental, los cuales se ejercen y materializan al desarrollar actividades laborales en condiciones dignas y justas.

**Coherencia:** Somos conscientes de que el ejemplo empieza por casa. Creemos que el respeto, desarrollo y crecimiento debe iniciar con nosotros mismos, para impactar e irradiar bienestar de adentro hacia afuera en el cargo desempeñado y en todos los niveles de la Empresa

**Priorizamos a nuestra gente:** Reconocemos a nuestros colaboradores como nuestro mayor diferenciador y prioridad. Nos esforzamos por promover su desarrollo profesional y personal, el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

**Respeto y tolerancia:** Basamos nuestras relaciones en el respeto y tolerancia como principios rectores. En consecuencia, estamos comprometidos con que la Empresa sea un espacio empático, amable, seguro y armónico para nuestros colaboradores y otras personas con las que interactuamos.

**Derecho a la diversidad / diferencia:** Reconocemos y aceptamos que todas las personas tienen derecho a ser diferentes, como expresión de la dignidad humana y los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad. Creemos que todos tenemos el mismo valor, reconocemos la diversidad como elemento fundamental en nuestra Empresa, como motor para la innovación, nuestro crecimiento, el cumplimiento de nuestras metas y para la construcción de un mundo mejor. En consecuencia, queremos promover un ambiente libre de actuaciones discriminatorias, estereotipos y sesgos que puedan afectar la dignidad de alguno de los miembros.

Respetamos la individualidad y promovemos que las prácticas internas de la Empresa sean coherentes con nuestros principios y valores, Código de Ética y Conducta y demás documentos relacionados.

No toleramos ni aceptamos comportamientos irrespetuosos o excluyentes o discriminatorias contra ningún colaborador a nivel general y, particularmente, contra mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+. Por lo tanto, tratamos a todas las personas con quienes interactuamos interna o externamente sin discriminación por razones de etnia, raza, lengua, color, género, idioma, religión, opinión, origen nacional o social, posición económica, condición política o cualquier otra condición.

**Igualdad.** Promovemos una cultura en la que le damos el mismo trato y protección a todas las personas, sin discriminación por razones de etnia, raza, lengua, color, género, idioma, religión, opinión, orientación sexual, origen nacional o social, posición económica, condición política o cualquier otra condición. Este principio no nos prohíbe o impide la posibilidad de un trato diferenciado, sino que nos lleva a que lo justifiquemos de manera objetiva, razonable y suficiente.

**Equidad e inclusión:** Damos un trato justo y respetuoso a todas las personas, partiendo del principio de la igualdad, considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.

Reconocemos la diversidad, trabajamos por generar condiciones de equidad en nuestra Empresa y una cultura de inclusión que contribuya a generar un sentido de aceptación, bienvenida y pertenencia entre nuestros colaboradores. Propendemos porque esto se irradie hacia afuera y ayude a construir una sociedad más equitativa con mayores oportunidades para todos.

Tenemos el compromiso continuo de implementar acciones que nos permitan identificar y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación de nuestra estrategia, políticas, actividades, operaciones, procesos, productos o servicios.

## II. OBJETIVO

La presente política plantea los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar espacios de trabajo seguros, con excelente ambiente de convivencia laboral y relaciones sociales positivas, así como prevenir y proteger a nuestros colaboradores contra todas las formas de acoso sexual laboral, con especial énfasis en las violencias basadas en género y pertenencia a sectores sociales diversos y en discriminación que puedan presentarse en el ámbito laboral.

En consecuencia, cada trabajador es responsable de garantizar que su conducta no violente de ninguna manera la libertad sexual de otro en el lugar de trabajo ni viole de otra manera esta Política. En este sentido, cada trabajador de la Compañía debe y tiene un deber ético y laboral de informar sospechas de violaciones de esta Política y cooperar con cualquier investigación realizada bajo esta Política.

- Crear un marco general que le permita a las diferentes compañías de la Empresa implementar estrategias, directrices, acciones e incluso políticas particulares para prevenir y sancionar el acoso sexual y aquel basado en razones de género en el trabajo.
- Para promover estos objetivos, la Compañía ha adoptado esta política para la Prevención del Acoso Sexual y ha establecido un comité bipartito encargado de tramitar la investigación correspondiente y atender las denuncias sobre el particular.

## III. ALCANCE / ADOPCIÓN

La presente Política hace parte del Sistema de Gobierno Corporativo de la Empresa y aplica a todas las sedes que hacen parte de esta, sus colaboradores, independientemente del cargo que desempeñen y nivel jerárquico, contratistas, aprendices y practicantes, en cumplimiento de nuestro Código de Ética y Conducta, siempre enmarcado en las leyes y reglamentaciones propias que sean aplicables al acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género en el ámbito laboral.

## IV. CONCEPTOS IMPORTANTES

**Acoso Sexual Laboral:** Son conductas no deseadas de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual en el lugar de trabajo, manifestadas en relaciones de poder horizontal o vertical, verificadas una o varias veces, que atentan contra la libertad sexual y generan que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada y/o constreñida, Se puede manifestar de muchas formas, entre esas:

- Actitudes que pueden ser físicas como tocamientos, acercamientos innecesarios, forzar acciones íntimas, o dar besos no consentidos, entre otros;
- Conductas verbales, escritas, o en medios digitales, de contenido sexual, gestos con connotación sexual, mensajes o notas inadecuados.
- Actitudes, conductas verbales, escritas o en medios digitales que insinúen el intercambio de beneficios laborales por conductas de carácter sexual.
- Realizar bromas sexuales.
- Formular preguntas inapropiadas sobre la vida o preferencia sexual de compañeros, subalternos o superiores.
- Enviar correos electrónicos con contenido sexual ofensivo o utilizar el acceso de la Compañía a Internet de una manera que sea ofensiva e interfiera irrazonablemente con el trabajo de otros.

Adicionalmente, debe aclararse que se presumirá que una conducta de acoso sexual se relaciona con el contexto laboral cuando ocurra en el lugar de trabajo, independientemente de que se trate de una modalidad de trabajo a distancia, en lugares de descanso o consumo de alimentos, en desplazamientos, incluyendo aquellos desde el domicilio y el sitio de labores, así como, viajes de trabajo y actividades sociales de trabajo,

**Acoso basado en razones de género y diversidad sexual:** Son conductas de violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su género, orientación o preferencia sexual que afectan de manera desproporcionada a personas de un género determinado o sector social, e incluye el acoso sexual, las siguientes:

- Minimizar las capacidades de las mujeres o las personas con orientación sexual diversa afectando el desarrollo de sus actividades laborales y/o reduciendo sus posibilidades de crecimiento en la Compañía.
- Comportamientos o actitudes que reflejen una discriminación en las condiciones laborales de las personas (mayor carga laboral, cambio en la asignación de responsabilidades) en razón de su género u orientación sexual.
- Formulación de preguntas o bromas de contenido sexual relacionadas con género y pertenencia a un sector social diverso LGBTIQ+.

La lista anterior no es exhaustiva ni legal, pero pretende proporcionar ejemplos de conducta que podrían constituir acoso sexual, según las circunstancias.

Los hechos y circunstancias que rodean la conducta deben considerarse cuidadosamente. Por ejemplo, los factores que deben tenerse en cuenta al determinar si determinada conducta constituye acoso sexual en violación de esta Política incluyen la gravedad, consecuencias de las acciones, así como si la conducta es subjetiva y objetivamente ofensiva y demostrable.

## V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

En el marco de cero tolerancias contra el acoso sexual laboral y actuaciones de discriminación en aquellos dirigidos contra las personas por razón de género o pertenencia a un sector social diverso, en la Empresa hemos implementado diferentes acciones y canales para promover la denuncia de este tipo de situaciones, garantizando la protección, dignidad, acompañamiento y confidencialidad de las partes involucradas, independiente de su posición o cargo.

En la Empresa promovemos un entorno en el que todos los colaboradores se sientan seguros de denunciar cualquier situación presuntamente constitutiva de acoso sexual. Brindaremos apoyo y recursos necesarios a aquellos que hayan experimentado o presenciado situaciones de acoso además, nos comprometemos a tomar medidas rápidas y efectivas para gestionar diligentemente cualquier denuncia que recibamos.

En este sentido, la Compañía rechaza de plano cualquier conducta catalogada como constitutiva de acoso sexual laboral y se compromete a utilizar los mecanismos establecidos en la ley y seguir los procedimientos internos para erradicar y prevenir estas conductas dentro de la empresa.

Como parte de las acciones para promover y proteger la implementación de esta Política y su cumplimiento:

- Hemos implementado las siguientes declaraciones y Políticas:
  - Política de Diversidad, Equidad e Inclusión
  - Código de Ética y Conducta
  - Reglamento Interno de Trabajo – Capítulo Acoso Laboral

El incumplimiento de estas declaraciones y Políticas se considerará una falta grave para todos los efectos legales y será sujeto de medidas correctivas que la alta dirección considere pertinentes, incluyendo las sanciones disciplinarias a que haya lugar y la terminación del contrato de trabajo.

- En los diferentes espacios de interacción con nuestros colaboradores y terceros con quienes tenemos relación, fomentamos una cultura de no violencia, basada en el respeto, la tolerancia y la dignidad, donde las relaciones que se construyan sean positivas.

- Hemos implementado y continuaremos implementando acciones de prevención, capacitación, intervención y control de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, sensibilizando a los miembros de los comités, así como personal responsable del cumplimiento de las diferentes políticas y acciones de prevención, haciendo especial énfasis en el cuidado y protección que merecen las mujeres y personas de diversos sectores sociales.
- Garantizamos que todas las denuncias se investigarán de manera imparcial, objetiva y confidencial designando a personas capacitadas e imparciales para llevar a cabo las investigaciones de manera justa y transparente, que cuenten con habilidades de comunicación asertiva y que no hayan protagonizado ninguna actuación presuntamente constitutiva de acoso laboral o discriminación.
- Nos comprometemos a no tomar represalias contra las personas que denuncien casos de acoso sexual y aquel basado en razones de género. Hemos establecido medidas para prevenir y abordar cualquier represalia.
- Promovemos y damos cumplimiento a los diversos mecanismos que contempla la ley para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género en el trabajo, incluyendo:
  - a. Socialización de la presente Política entre nuestros colaboradores.
  - b. Capacitaciones y jornadas de prevención del acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género en el trabajo;
  - c. La creación de canales de denuncia identificados en la presente Política;
  - d. La creación de protocolos internos confidenciales, conciliatorios para atender las denuncias de acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género en el ámbito laboral con prontitud.
  - e. Publicación semestral física o electrónica en los canales de la empresa sobre la atención de quejas y mecanismos de acción implementados, siempre y cuando, se salvaguarde la confidencialidad del trámite y los involucrados.
  - f. La creación de medidas de cuidado inmediato, acompañamiento y protección para quien denuncia, incluyendo:
    - i. Garantizar la confidencialidad en el proceso de denuncia y durante la investigación.
    - ii. Medidas tendientes a evitar que la víctima se vea obligada a compartir espacios con su presunto victimario.
    - iii. Atención psicosocial.
    - iv. Protocolos de orientación a la víctima que le permita conocer cuáles son sus posibilidades de denuncia e información acerca de cómo acceder a la justicia ordinaria.
    - v. Orientación a la víctima en la facultad de acudir directamente ante las Autoridades competentes y exponer el caso.
    - vi. Implementar medidas efectivas de garantía de protección de la víctima, según las circunstancias y petición particular, tales como traslado de área de trabajo, adopción

- de teletrabajo o definición de límites en la realización de las actividades laborales frente al presunto victimario.
- vii. Acciones de análisis internas para dejar evidencia de prejuicios y sesgos que pueden llevar a situaciones de acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género en el trabajo.
  - viii. La difusión sobre las medidas jurídicas que se pueden adoptar en caso de que exista un caso comprobado de acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género en el trabajo.
  - ix. Medición y reporte de casos de situaciones de acoso sexual y aquel basado en razones de género, con el fin de buscar medidas de mitigación y actualización del presente documento.
  - x. El seguimiento a las medidas adoptadas.

## VI. CONFIDENCIALIDAD

Todas las acciones tomadas para investigar y resolver quejas bajo esta Política se llevarán a cabo con la mayor privacidad y discreción posible sin comprometer la equidad y minuciosidad de la investigación. En consecuencia, todas las personas involucradas deben tratar la situación con respeto.

## VII. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La Compañía no tomará ni permitirá represalias contra nadie que presente un informe de buena fe sobre una violación de esta Política, ni contra ninguna persona involucrada en el proceso de investigación. Las represalias en sí mismas constituyen una violación grave de esta Política y deben informarse de inmediato.

Cualquier persona que tome represalias contra otra persona por denunciar sospechas de acoso sexual o que de otro modo busque hacer cumplir esta Política, o cualquier persona que impida o intente impedir que otra persona presente una queja o participe en la investigación de una Queja bajo esta Política, o Quien no coopere o interfiera con la investigación conforme a esta Política, constituirá falta grave a sus obligaciones laborales para todos los efectos legales.

## VIII. MEDIDAS CORRECTIVAS

Para estos efectos, cualquier persona involucrada en un comportamiento presuntamente constitutivo de acoso sexual laboral, estará sujeta a investigación de acuerdo con el procedimiento establecido por el Comité de Prevención y Corrección del Acoso Sexual en el Entorno Laboral y/o demás comités u órganos que sean creados para el efecto, sin perjuicio, de las medidas disciplinarias que se adopten en cada caso.

Sin perjuicio de lo anterior, mientras se adelanta la investigación, la Compañía:

1. Acompañará y entregará la información a la víctima sobre los derechos que tiene e instancias a las que puede acudir para hacerlos efectivos. Las víctimas de acoso sexual al interior de la Compañía tienen derecho a:

- i. Contar libremente lo sucedido.
  - ii. Reserva y confidencialidad de la información de su caso.
  - iii. A que no se emitan juicios de valor sobre la denuncia y ser tratado con la mayor seriedad y respeto.
  - iv. A que no se tomen represalias que afecten la vinculación laboral o contractual con la Compañía.
  - v. Recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
  - vi. Recibir orientación en materia legal y psicológica
  - vii. Recibir acompañamiento permanente de la Compañía.
  - viii. La celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelanten en su caso.
2. Mientras se adelanta la respectiva investigación, tomará las medidas que considere procedentes para evitar que el posible hecho se reitere.

#### **IX. COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL EN FLORES ELTRIGAL S.A.S.**

De acuerdo con los objetivos y principios de esta política, así como lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024, el dispuesto en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 y articulado con lo dispuesto por la Resolución No. 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, FLORES EL TRIGAL S.A.S. ha optado por crear un comité para la prevención y corrección del acoso sexual laboral en el entorno laboral.

1. Conformación del Comité: El Comité será tripartito y estará compuesto por las siguientes personas que ostenten los siguientes cargos durante la vigencia del Comité:
  - i. Presidente del Comité de Convivencia Laboral – CCL.
  - ii. Presidente del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
  - iii. Directora de Gestión Humana.

En caso tal un de las personas antes designadas concorra con otra posición que también integre el Comité, se suplirá conforme al siguiente orden:

- i. Primer miembro del Comité de Convivencia Laboral designado por el Empleador, que no concorra con otro cargo que ya integró el Comité de esta política.
  - ii. Primer miembro del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo designado por el Empleador, que no concorra con otro cargo que ya integró el Comité de esta política.
2. Obligaciones del Comité: El Comité, en el marco de la prevención y corrección del acoso sexual laboral en el entorno empresarial, tendrá las siguientes obligaciones:
- i. Recibir, tramitar y canalizar las quejas sobre presuntas conductas de acosos sexual laboral de acuerdo con los procedimientos establecidos en la presente política.

- ii. Investigar internamente, garantizando el debido proceso de las personas implicadas, de las quejas que reciba por presuntas conductas de acoso sexual laboral.
- iii. Implementar medidas de protección y garantías inmediatas para las víctimas de las presuntas conductas de acoso sexual laboral.
- iv. Promover campañas de prevención, sensibilización y recomendaciones para evitar e identificar presuntas conductas constitutivas de acoso sexual laboral.
- v. Elaborar informes periódicos sobre la gestión del Comité, incluyendo estadísticas anonimizadas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones para ser presentados a la alta dirección de la empresa.
- vi. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por estas conductas, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana de la empresa.
- vii. Remitir la información estadística de quejas y sanciones al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género – SIVIGE del Ministerio del Trabajo dentro de los plazos legales establecidos para el efecto.

Si alguno de los colaboradores de la Compañía es víctima o conoce de un caso de acoso sexual laboral y aquel basado en razones de género o pertenencia a un sector social diverso, la Empresa ha dispuesto el Comité para la Prevención y Corrección del Acoso Sexual en el Entorno Laboral para tratar estos asuntos, que podrá contactarlo a través del siguiente procedimiento y/o canales, para lo cual le sugerimos que:

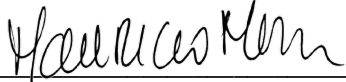
1. Proteja la identidad de las partes involucradas en estas situaciones.
2. Presente la denuncia a través de los siguientes canales, o recomiende a la víctima que proceda de esta forma:

Correo Electrónico o Teams

- **Sede Aguas Claras:** [entornoseguroac@floreseltrigo.com](mailto:entornoseguroac@floreseltrigo.com)
- **Sede Olas:** [entornoseguool@floreseltrigo.com](mailto:entornoseguool@floreseltrigo.com)
- **Sede Caribe:** [entornoseguofe@floreseltrigo.com](mailto:entornoseguofe@floreseltrigo.com)
- **Sede Manantiales:** [entornoseguomt@floreseltrigo.com](mailto:entornoseguomt@floreseltrigo.com)

3. No tema denunciar los hechos a través de los canales habilitados por la Empresa. Le garantizaremos la confidencialidad y protección de su identidad.
4. Esté seguro y tranquilo de que no habrá ningún tipo de retaliación por haber presentado denuncia.

Esta política rige a partir de su publicación



Mauricio Alberto Mesa Betancurt  
Gerente General  
Flores el Trigo S.A.S.

## X. CONTROL DE CAMBIOS

Nº	Descripción del cambio	Revisó	Aprobó	Fecha
1	Emisión inicial – Política de Prevención y Atención de Acoso Sexual Laboral	Dirección Gestión Humana Analista Gestión Integral	Aldemar Calzada	18/06/2025