



## **POLITICA DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL**

Código: SST-P4  
Version 1  
Fecha: 09/03/24

Emerger Fondo Socioambiental tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de las personas. Por ello constituye un pilar fundamental de cultura de integridad, es por eso se adopta las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de toda conducta que constituya Acoso Sexual, Laboral y discriminación de género.

Todos los Colaboradores tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. Por lo anterior, se fomentará un espacio en el que existan relaciones provechosas entre los colaboradores y fortaleciendo el buen clima laboral.

Esta Política prohíbe toda conducta que constituya Acoso Laboral, Sexual y Discriminación, entre otras, se consideran conductas constitutivas de acoso sexual la petición de favores sexuales; el condicionamiento de un beneficio laboral a la ejecución de un comportamiento de connotación sexual; y, realizar gestos inadecuados y reiterados de connotación sexual. Por su parte, entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Laboral amenazar a un colaborador; gritarle o insultarlo, ya sea que esté solo o en presencia de otras personas; ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a terceras personas que estén presentes, simulando que está ausente; difundir rumores que puedan dañar su reputación, imagen o profesionalismo; todo lo anterior, siempre que dichas conductas sean reiteradas y que tengan como intención o resultado el menoscabo, maltrato o humillación del colaborador que es objeto de ellas, o amenacen o perjudiquen la situación laboral u oportunidades de quien las sufre. Una de las formas de discriminación hacia las personas de los sectores LGBTIQ+, está relacionada con el acoso laboral que se da en el trabajo como consecuencia de representaciones sociales negativas relacionadas con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Tanto el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación de género pueden ejercerse de un líder hacia un subordinado, de un subordinado hacia un líder, o bien entre pares.

Las medidas de prevención del Acoso Laboral, Sexual y Discriminación de Género que se adoptan en Emerger Fondo Socioambiental, serán:

- a. El área de Recursos Humanos y jurídica, serán responsables de desarrollar, campañas de comunicación por medio de la cual se informe de esta Política, de los conceptos básicos relacionados con el acoso laboral, acoso sexual y discriminación de género y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer los valores corporativos y la dignidad de las personas.
- b. Capacitación a todo el personal, con la periodicidad que estime necesaria, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas,



## **POLITICA DE PREVENCION ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GENERO EN EL ENTORNO LABORAL**

Código: SST-P4  
Version 1  
Fecha: 09/03/24

promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de cualquier tipo de acoso y discriminación.

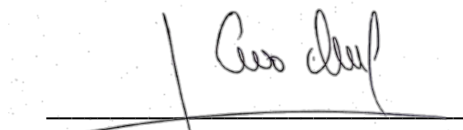
c. Generación de piezas comunicativas para fortalecer conductas de respeto y de prevención.

Todo colaborador que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que puedan constituir todo tipo de acoso y de discriminación de género, podrá realizar su denuncia a través de cualquiera de los medios de contacto generados por la compañía. Las denuncias relativas a acoso laboral, sexual y discriminación de género se revisarán con el comité de convivencia laboral, área de Recursos Humanos y jurídica.

Toda información que se reciba relacionada con todo tipo de acoso laboral, sexual y discriminación de género deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen en el proceso, adicional en el momento

No se generará y tolerará represalias en contra de cualquier colaborador que, de buena fe, haga una consulta, queja, o participe en cualquier forma en el proceso relacionado con conductas de acoso laboral, sexual y de discriminación de género.

Se firma a los 16 días del mes de julio 2024.



Representante Legal  
Juan Camilo Mira Sánchez  
C.C. 19.481.591