

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: K-039
		Versión: 01

## ANEXO. AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO GERMINA SAS

Inclusión de Políticas de Transparencia, Ética Empresarial, y Prevención del Acoso Laboral y Sexual

### Introducción

En cumplimiento de la normativa vigente, incluidas la Ley 2354 de 2024, la Ley 1010 de 2006, y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, este anexo se adopta para fortalecer los valores de la organización y prevenir conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación.

### Principios y Valores Corporativos

Se incorporan los siguientes principios fundamentales, según lo expuesto en el documento de Principios y Valores Corporativos:

#### **Compromiso con la Legalidad: Cumplimiento de las normativas aplicables en todas las operaciones.**

Este principio implica que todas las actividades realizadas por la organización deben alinearse con el marco jurídico vigente. No se trata solo de acatar la ley de forma literal, sino también de respetar su espíritu, lo cual abarca las siguientes prácticas:

- Identificación de Normativas Aplicables: Cada área de la empresa debe conocer y aplicar las leyes específicas que regulan sus actividades (laborales, tributarias, ambientales, comerciales, entre otras).
- Actualización Permanente: La organización debe mantenerse actualizada frente a los cambios normativos, mediante la revisión periódica de leyes y reglamentos.
- Promoción de la Cultura de Legalidad: A través de capacitaciones, se fomenta entre los empleados un entendimiento claro de sus obligaciones legales y las consecuencias de su incumplimiento.

#### **Inclusión y Diversidad: Promoción de un entorno inclusivo y respetuoso.**

Este principio busca que todos los trabajadores, independientemente de su género, raza, orientación sexual, religión, o cualquier otra característica personal, se sientan valorados y respetados en el ambiente laboral. Las acciones incluyen:

- Políticas Antidiscriminación: Implementación de normativas internas que prohíben cualquier forma de discriminación o exclusión.
- Promoción de la Igualdad de Oportunidades: Garantizar que todos los colaboradores tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal.
- Capacitación en Diversidad: Sensibilización sobre la importancia de la diversidad como un valor que potencia la innovación y la cohesión del equipo.

**Responsabilidad Social:** Fomento de prácticas responsables que beneficien tanto a la comunidad como al medio ambiente.

Este principio se enfoca en generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno natural, más allá de los objetivos de negocio. Se manifiesta a través de:

- Programas de Sostenibilidad Ambiental: Minimización del impacto ambiental mediante el uso eficiente de recursos y la reducción de desechos.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: K-039
		Versión: 01

- Iniciativas Comunitarias: Participación en proyectos que beneficien a comunidades locales, como programas educativos o de desarrollo social.
- Ética en la Cadena de Suministro: Asegurarse de que los proveedores también cumplan con prácticas laborales y ambientales responsables.

### **Programa de Transparencia y Ética Empresarial**

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PG-05) está diseñado para fomentar un entorno laboral íntegro, donde todas las acciones y decisiones estén alineadas con los principios éticos de la organización. A continuación, se detallan los componentes clave del programa:

- **Línea Ética y de Transparencia:** Es un mecanismo fundamental del programa, cuyo objetivo es proporcionar a los empleados, proveedores y terceros un medio seguro y confidencial para reportar conductas que violen los principios éticos de la empresa.  
Confidencialidad y Anonimato: Los reportes pueden realizarse sin revelar la identidad del denunciante, garantizando protección contra represalias.  
Canales de Denuncia: La organización habilita diferentes medios para facilitar la denuncia, tales como:
  - o Línea telefónica exclusiva.
  - o Portal web seguro.
  - o Buzones físicos en las oficinas.
  - o Gestión de Denuncias: Todas las quejas se remiten a un comité ético o al oficial de cumplimiento, quienes investigan los hechos de manera objetiva y diligente
- **Compromiso Anticorrupción:** El programa incluye un enfoque robusto para prevenir y combatir cualquier forma de corrupción dentro y fuera de la organización.

### **Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual**

El Protocolo de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual tiene como objetivo establecer mecanismos claros y efectivos para prevenir, identificar, y abordar conductas de acoso laboral y sexual en el entorno de trabajo. Este protocolo es una herramienta clave para promover un ambiente laboral respetuoso, seguro e inclusivo, en el que se salvaguarde la dignidad y los derechos de todos los colaboradores.

Su pertinencia radica en el cumplimiento de la Ley 2354 de 2024, la Ley 1010 de 2006 y demás normativas aplicables, fortaleciendo la cultura organizacional mediante la implementación de acciones preventivas, la gestión oportuna de denuncias y la aplicación de sanciones proporcionales.

La importancia del protocolo reside en su capacidad para generar confianza y asegurar que todas las personas en la organización cuenten con un respaldo institucional para enfrentar situaciones de acoso, contribuyendo así a un ambiente laboral sano y productivo.

### **Mecanismos Preventivos**

El Protocolo P-031 y la Ley 2354 de 2024 enfatizan la prevención como el primer paso para erradicar el acoso laboral y sexual. Esto incluye:

- o Capacitación Continua:



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: K-039

Versión: 01

- La empresa deberá realizar sesiones regulares de capacitación para todos los niveles jerárquicos, incluyendo:
  - Definición y ejemplos de acoso laboral y sexual.
  - Herramientas para identificar conductas indebidas.
  - Estrategias de resolución de conflictos.
  - Fomento de un clima organizacional saludable basado en el respeto y la colaboración.
  - Ejemplo práctico: Un taller trimestral donde se analicen casos hipotéticos para ayudar a los empleados a reconocer conductas inapropiadas y la forma adecuada de reportarlas.

### Comité de Convivencia Laboral

Este comité es el principal órgano encargado de gestionar las quejas de acoso y fomentar la convivencia en el entorno laboral.

Funciones del Comité:

- Recibir, analizar y dar trámite a las quejas de acoso.
- Facilitar espacios de diálogo entre las partes involucradas para la conciliación.
- Formular planes de mejora para prevenir futuras conductas.
- Realizar seguimiento a las recomendaciones y compromisos adquiridos.

### Conformación del Comité:

- Compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, elegidos por votación.
- Contará con el apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y Jurídica en caso de ser necesario.
- Ejemplo práctico: Un empleado presenta una queja por acoso laboral, el comité revisa la denuncia, escucha a ambas partes y propone un plan de acción que incluye medidas preventivas y seguimiento.

### Sanciones

Cuando se comprueba la existencia de conductas de acoso laboral o sexual, se aplicarán sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta.

- Medidas Disciplinarias:
  - Llamados de atención escritos.
  - Suspensiones temporales.
  - Terminación del contrato laboral en casos graves.

Base Legal: Estas sanciones se enmarcan en el Código Sustantivo del Trabajo y deben ser aplicadas respetando el debido proceso.

### Protección a las Víctimas

Conforme a la Ley 2354 de 2024, se garantiza la protección a las víctimas y testigos de acoso mediante:

- Estabilidad Laboral:
  - La empresa no podrá desvincular a la víctima ni modificar sus condiciones laborales en su perjuicio durante un periodo mínimo de seis (6) meses tras la denuncia cuando se determine la existencia de las conductas susceptibles de acoso.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: K-039
		Versión: 01

**Apoyo Psicosocial:**

Acceso a programas de bienestar para mitigar los impactos emocionales y psicológicos del acoso.

**Publicidad y Reporte**

Obligación de Publicidad

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley 2354 de 2024, la empresa deberá:

- Publicar semestralmente:
- Estadísticas sobre el número de quejas recibidas, investigadas y resueltas, asegurando la confidencialidad de las partes involucradas.

En conclusión, este anexo, como parte integral del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la organización y forma parte de los contratos de trabajo. Su implementación refuerza el compromiso de la empresa con la legalidad, la ética, la transparencia y la promoción de un ambiente laboral inclusivo y seguro. A través de mecanismos preventivos, gestión de quejas y protección a las víctimas, se asegura el cumplimiento normativo y se fomenta una cultura de respeto y confianza.

Estas medidas no solo consolidan la cultura organizacional, sino que también garantizan el bienestar colectivo y el éxito sostenido de la empresa.



**María Alejandra Tarazona Caballero**  
Representante legal  
**GERMINA AGRICOLAS SAS**