

GEOBIOTECNICA S.A.S BIC prohíbe y rechaza toda forma de acoso laboral, en concordancia con lo dispuesto en la normatividad legal aplicable. Se compromete a generar un entorno de trabajo digno, respetuoso e inclusivo en el que se promueve la igualdad de oportunidades y se proteja el bienestar integral de todos sus colaboradores, sin distinción de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, condición social, política o cualquier otra característica personal.

Cualquier persona que considere sufrir situaciones de acoso laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del correo electrónico denunciaconfidencial@geobiotecnica.com, Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

La empresa se compromete a implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a la prevención de toda conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a la vez que apoyará la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia y del comité de ética como parte de las estrategias para hacer un seguimiento a las condiciones de riesgo psicosocial, la protección de los derechos humanos de los colaboradores.

Comité de Convivencia Laboral es el órgano interno, compuesto por representantes de los trabajadores y de **GEOBIOTECNICA S.A.S BIC** el cual tiene la función de formular recomendaciones y planes de mejora en las relaciones entre las partes con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad de las quejas recibidas. Este Comité no tiene la facultad para determinar la existencia o no de acoso laboral, toda vez que el mismo está constituido como un Órgano para facilitar la solución de conflictos al interior de la Organización.

Conscientes de la importancia de proteger la Dignidad de las personas, **GEOBIOTECNICA S.A.S BIC** garantiza canales seguros y confidenciales, implementa medidas de protección y Socializa esta política a todos los trabajadores; por otro lado, los trabajadores tienen el compromiso de mantener relaciones respetuosas, reportar oportunamente situaciones de acoso, participar en las acciones de prevención. Finalmente, las conductas de acoso laboral serán sancionadas conforme al Reglamento Interno de Trabajo, la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables.

La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el funcionario(a) ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un funcionario(a) de la Organización realice la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta Política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

Esta política se revisará cada año y regirá a partir de mayo 11 de 2026.



Frank William Carballo Rodríguez

Representante Legal

CONTROL DE CAMBIOS

| N° REVISION | N° ACTUALIZACION | FECHA: | RESPONSABLE | SECCION / PAGINA | DESCRIPCION |
|-------------|------------------|------------|---------------------------------|-------------------|--|
| 01 | N/N | 4/8/17 | Gerente General | Todo el documento | Revisión del documento |
| 02 | 01 | 3/1/18 | Gerente General | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período |
| 03 | 02 | 20/01/19 | Gerente General | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período |
| 04 | 03 | 15/01/20 | Gerente General | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período |
| 05 | 04 | 28/01/21 | Gerente General | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período |
| 06 | 05 | 29/01/22 | Presidencia | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período |
| 07 | 06 | 30/01/23 | Presidencia | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período, se identifica documentos en proceso de gestión estratégica |
| 08 | 07 | 19/01/24 | Presidencia | Todo el documento | Revisión y validación del documento para el nuevo período, se incluye el compromiso de la organización a fin de evitar situaciones de discriminación de género teniendo en cuenta la Circular 026 De 2023 |
| 09 | 08 | 28/08/2025 | Gerente- Coordinación SIG | Todo el documento | <p>Se modificó el título. Se incluyó de manera explícita la prevención del acoso sexual, no solo del acoso laboral.</p> <p>Se fortalecieron compromisos relacionados con: Implementación de canales de denuncia confidenciales. Protección de la confidencialidad y prohibición de represalias.</p> <p>Formación periódica</p> <p>Prohibición y rechazo de toda forma de acoso laboral, en concordancia con lo dispuesto en la normatividad legal aplicable. Se compromete a generar un entorno de trabajo digno, respetuoso e inclusivo en el que se promueve la igualdad de oportunidades y se proteja el bienestar integral de todos sus colaboradores, sin distinción de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, condición social, política o cualquier otra característica personal.</p> |
| 10 | 09 | 18/02/2026 | Coordinación SIG | Todo el documento | <p>Actualización de la razón social.</p> <p>Se incorpora la definición y funciones del Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Se <u>agrego</u> el <u>correo</u> denunciaconfidencial@geobiotecnica.com indicando los requisitos mínimos para la presentación objetiva de los hechos y la posibilidad de adjuntar soportes.</p> |

| | | | | | |
|----|----|------------|---------------------|-------------------|--|
| | | | | | <p>Se precisa que el acoso sexual constituye delito y que su investigación y sanción corresponde a la fiscalía general de la Nación y a los jueces de la República, pudiendo la presunta víctima acudir directamente ante dichas autoridades.</p> <p>Se refuerza la obligatoriedad de cumplimiento de la política para todos los trabajadores, independientemente del tipo de vinculación contractual, estableciendo que su vulneración constituye falta grave que puede dar lugar a la terminación del contrato con justa causa conforme a la normatividad laboral vigente.</p> <p>Finalmente, se garantiza la protección frente a represalias para quienes presenten quejas de buena fe y se establece que las denuncias maliciosas o infundadas constituyen falta grave y serán objeto de medidas disciplinarias.</p> |
| 11 | 10 | 11/05/2026 | Coordinación SIG | Todo el documento | <p>Se separa todo lo referente a acoso sexual de esta política de acoso laboral.</p> <p>Se especifica, la empresa GEOBIOTECNICA S.A.S BIC garantiza canales seguros y confidenciales, implementa medidas de protección y Socializa esta política a todos los trabajadores; por otro lado, los trabajadores tienen el compromiso de mantener relaciones respetuosas, reportar oportunamente situaciones de acoso, participar en las acciones de prevención. Finalmente, las conductas de acoso laboral serán sancionadas conforme al Reglamento Interno de Trabajo, la Ley 1010 de 2006 y demás normas aplicables.</p> |