

1. DECLARACIÓN Y COMPROMISO

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. declara su compromiso de cero tolerancia frente al acoso sexual en el contexto laboral y de promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, dignos y libres de violencias y discriminación. La Empresa adoptará acciones de prevención, atención, protección, investigación, sanción, reparación y no repetición, dentro del marco de sus competencias y con respeto por los derechos de todas las personas involucradas.

Ninguna conducta de acoso sexual será justificada por el cargo, nivel jerárquico, forma de vinculación, antigüedad, sexo, género, orientación o identidad sexual, condición social, económica o cualquier otra característica de las personas.

2. OBJETIVO

Establecer los principios, compromisos y lineamientos institucionales de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. para prevenir el acoso sexual laboral, proteger a las personas afectadas, garantizar una atención oportuna y confidencial y asegurar la activación de la ruta definida en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política aplica a todas las personas que interactúan en el contexto laboral de CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., independientemente de la naturaleza de su vinculación. Comprende, entre otros, a trabajadores directos y en misión, personal directivo, contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes, pasantes, proveedores, clientes, visitantes y demás terceros relacionados con las actividades de la Empresa.

El contexto laboral comprende, entre otros:

- Las sedes, obras, frentes de trabajo y demás lugares donde se desarrollen actividades laborales o contractuales.
- Los espacios físicos y digitales utilizados para el desarrollo de las funciones, incluido trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos, capacitaciones y actividades sociales relacionadas con el trabajo.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando la conducta sea cometida por una persona que haga parte del contexto laboral, y los alojamientos proporcionados por el empleador cuando aplique.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Para efectos de esta Política, se entiende por acoso sexual laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, 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, la orientación

e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, y que se presente una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024.

Las conductas específicas, ejemplos y criterios orientadores para su identificación se desarrollan en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral de la Empresa, con el fin de evitar duplicidad entre ambos documentos.

5. PRINCIPIOS Y ENFOQUES

La aplicación de esta Política y del Protocolo se regirá, entre otros, por los siguientes principios y enfoques:

- Dignidad humana, igualdad, libertad y no discriminación.
- Prevención, debida diligencia, celeridad, confidencialidad e imparcialidad.
- Enfoque pro persona y pro víctima, centralidad de la persona afectada y acción sin daño.
- Enfoques de género, derechos humanos, diferencial e interseccional.
- No revictimización, no confrontación y protección frente a represalias.
- Debido proceso, derecho de defensa y presunción de inocencia de la persona investigada.

6. COMPROMISOS Y OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S., dentro de su ámbito de competencia, se compromete a:

- Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual laboral conforme a la legislación vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y el Protocolo institucional.
- Mantener esta Política articulada con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales y de prestación de servicios, el Protocolo y la ruta institucional de atención.
- Garantizar los derechos de las víctimas y de las personas investigadas, asegurando confidencialidad, imparcialidad, debida diligencia y debido proceso.
- Implementar oportunamente medidas de protección para prevenir daños, evitar contacto innecesario entre las partes y reducir el riesgo de retaliación o revictimización.
- Informar a la persona afectada sobre su derecho a acudir a la Fiscalía General de la Nación y a otras autoridades competentes, y realizar las remisiones que correspondan de conformidad con la ley y el consentimiento de la víctima cuando este sea exigible.
- Abstenerse de realizar actos de censura o revictimización y garantizar que ninguna persona sea objeto de represalias por formular una queja, participar en el procedimiento o actuar como testigo.
- Promover acciones periódicas de formación, sensibilización y comunicación sobre prevención del acoso sexual, derechos, canales de reporte y rutas internas y externas.
- Coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales las acciones de prevención y el acceso a orientación o atención emocional y psicológica cuando corresponda.
- Adoptar acciones colectivas de prevención y transformación del ambiente laboral cuando se conozcan hechos de presunto acoso sexual, de acuerdo con la normativa aplicable.

Llevar registros confidenciales y realizar las publicaciones y reportes estadísticos exigidos legalmente, siempre de manera anonimizada y protegiendo los datos personales de las partes.

7. CANALES Y ACTIVACIÓN DE LA RUTA

Toda persona que considere haber sido víctima de acoso sexual laboral, o que tenga conocimiento de hechos que puedan constituirlo, podrá reportarlos a través de los canales institucionales:

- Correo electrónico: espacioseguero@landa.com.co.
- Atención presencial ante el(la) Coordinador(a) QHSE, en su calidad de Primer Respondiente, o ante los suplentes definidos en el Protocolo.

Las quejas podrán presentarse de manera verbal o escrita y no se exigirá aportar pruebas como condición para su recepción. El procedimiento, responsables, tiempos, medidas de protección, investigación, decisión, remisiones y seguimiento se desarrollan en el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conciliar ni tramitar de fondo casos de acoso sexual. Si recibe un reporte de esta naturaleza, deberá orientarlo y remitirlo de inmediato al canal institucional correspondiente. Cuando la persona señalada como presunta acosadora sea el superior jerárquico de la organización, se aplicará la ruta ante la Inspección del Trabajo prevista por la Ley 2365 de 2024.

8. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN Y NO RETALIACIÓN

CONSTRUCTORA LANDA S.A.S. garantizará medidas de protección proporcionales y adecuadas a las circunstancias de cada caso. De acuerdo con la ley y con el Protocolo, podrán contemplarse, entre otras, medidas de separación de espacios, traslado, trabajo mediante tecnologías cuando sea procedente, limitación de interacciones, protección de la identidad y acompañamiento institucional.

La Empresa adoptará las medidas conducentes para proteger la continuidad de la persona denunciante y de quienes actúen como testigos frente a eventuales represalias, en los términos previstos por la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025.

9. RESPONSABILIDADES GENERALES

- Gerencia General: liderar la política de cero tolerancia, asignar recursos y garantizar su cumplimiento.
- Gestión Humana: articular la Política con el Reglamento Interno de Trabajo y los procesos laborales, garantizar el debido proceso y gestionar las actuaciones disciplinarias que correspondan.
- QHSE / SG-SST: liderar acciones preventivas, difusión, articulación con la ARL y las funciones de primer respondiente definidas en el Protocolo.
- Área Jurídica: brindar acompañamiento técnico-jurídico en las actuaciones y medidas que lo requieran.
- Comité ad hoc e Instructor(a) designado(a): ejercer exclusivamente las funciones de análisis, recomendación e investigación que les asigne el Protocolo, con independencia, imparcialidad y sin sustituir las competencias disciplinarias de Gestión Humana y Gerencia.

- Todas las personas sujetas a esta Política: abstenerse de realizar conductas de acoso, respetar la dignidad de los demás, participar en actividades preventivas y reportar situaciones de las que tengan conocimiento por los canales definidos.

10. DIVULGACIÓN, FORMACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La presente Política será ampliamente difundida y estará disponible para las personas sujetas a su aplicación. La Empresa incorporará contenidos de prevención del acoso sexual en los procesos de inducción y reinducción, capacitaciones, campañas, carteleras, medios digitales y demás mecanismos de comunicación interna y contractual que resulten pertinentes.

La Política será revisada por lo menos una vez al año y adicionalmente cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, contractuales o resultados de seguimiento que hagan necesario su ajuste. Su eficacia será evaluada mediante indicadores de prevención, capacitación, atención y oportunidad de respuesta, preservando en todo momento la confidencialidad de los casos.

11. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La Política se fundamenta, entre otras disposiciones, en:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1257 de 2008, sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1010 de 2006, en lo aplicable y de manera complementaria conforme a la Ley 2365 de 2024.
- Ley 1581 de 2012 y normas concordantes sobre protección de datos personales.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 2365 de 2024, sobre prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral.
- Decreto 405 de 2025, relativo a la protección frente al despido retaliatorio en procesos de acoso sexual.
- Ley 2466 de 2025, en particular las disposiciones sobre eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.
- Ley 2528 de 2025, por medio de la cual se aprueba el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, en lo relativo a la competencia del Comité de Convivencia Laboral.
- Decreto 223 de 2026, en lo aplicable a prácticas laborales y escenarios de práctica.

12. VIGENCIA Y ARTICULACIÓN DOCUMENTAL

La presente Política entrará en vigencia a partir de su aprobación y sustituirá la versión anterior. Su aplicación se complementa con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual Laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y los demás procedimientos internos aplicables. En caso de contradicción, prevalecerán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.