



POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Código: GG-DC-23

Versión: 2

Fecha: 24/04/2026

SERVILIN LTDA está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Mediante la implementación de mecanismos que erradiquen el acoso laboral, contando con la participación de los socios, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral apoyado en el departamento de Talento Humano.

Todo funcionario tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos los funcionarios para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

No se permitirá ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y donde sea aplicable.

Con el propósito de asegurar que todos los funcionarios de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.

Se favorecen espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del capital humano.

Los responsables de las distintas áreas que componen esta empresa fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí.

Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, en búsqueda de una mejora en el clima laboral y de la cultura preventiva de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 De 2006, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Recepción quejas de acoso laboral

El Comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes



POLÍTICA PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Código: GG-DC-23

Versión: 2

Fecha: 24/04/2026

mecanismos:

1. Por medio del formato Reporte de quejas sobre presunto caso de acoso laboral.
2. Por escrito de manera física dirigida al responsable de Sistemas Integrados de Gestión o a cualquiera de los miembros del comité.
3. A través del correo electrónico legal@servilin.co. remitido a cualquiera de los miembros del comité.

Confidencialidad y manejo de la información

Los miembros del Comité deberán manejar la información que conozcan con absoluta reserva, discreción y confidencialidad; con el fin de facilitar esta obligación, se establece que la información que obtenga cualquier miembro del comité, sobre un presunto caso de acoso o convivencia laboral, no se circulará previamente entre los miembros, hasta tanto el Comité no se reúna para conocer del caso. Ello implica que, para el análisis de cada situación, el Comité o una comisión delegada, se reunirá las veces que se requiera para cada caso particular, conservando así la custodia de la información y los documentos.

Término

El Comité tendrá un término máximo de dos (2) meses para decidir sobre una queja de acoso laboral, contados a partir de la fecha de su presentación.

DANCERI LÓPEZ JARAMILLO
REPRESENTANTE LEGAL

24/04/2026