

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
	Código: R&D-SST-FT04	Versión: 02	Fecha: 29/10/2026	Pág. 1 de 3

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL

R&D JARDINEROS S.A.S. se compromete a garantizar un entorno de trabajo digno, seguro, respetuoso e inclusivo, libre de acoso laboral, de acoso sexual y de toda forma de discriminación o violencia, conforme a la Ley 1010 de 2006, a la Ley 2365 de 2024 y a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

Alcance

Aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su forma de vinculación, a los directivos y supervisores, a los contratistas y a las personas que realicen labores para la empresa en cualquiera de sus frentes de trabajo y copropiedades atendidas.

Compromisos

- Promover la dignidad, el respeto y la igualdad en todas las relaciones de trabajo, con enfoque de derechos humanos, de género y de diversidad.
- Aplicar tolerancia cero frente al acoso laboral, al acoso sexual y a cualquier forma de violencia en el trabajo.
- Adelantar acciones de prevención, sensibilización y capacitación dirigidas a todos los niveles de la empresa.
- Atender de forma oportuna, confidencial y sin revictimización todas las quejas.
- Proteger a quienes denuncien o sirvan como testigos contra cualquier represalia.

Ruta de atención del acoso laboral

Las quejas de acoso laboral se presentan ante el Comité de Convivencia Laboral, que las tramita de forma confidencial con un rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y a los artículos 79 y 80 del Reglamento Interno de Trabajo. El comité no determina si hubo acoso laboral, y su trámite no excede sesenta y cinco (65) días calendario (Resolución 3461 de 2025). El trabajador puede acudir en cualquier momento al inspector del trabajo, a los inspectores municipales de policía, a la personería o a la Defensoría del Pueblo (Ley 1010 de 2006, artículo 9). Quien presente la queja o sirva como testigo goza de las garantías contra represalias del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Ruta de atención del acoso sexual

El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer de quejas de acoso sexual ni de violencia por razones de género, que no son conciliables (Resolución 3461 de 2025, artículo 6, párrafo 1). Estas se tramitan conforme al artículo 83A del Reglamento Interno de Trabajo y a la Ley 2365 de 2024:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
	Código: R&D-SST-FT04	Versión: 02	Fecha: 29/10/2026	Pág. 2 de 3

- La queja puede presentarse de forma verbal, escrita o electrónica ante la Subgerencia General, la Gerencia General o la Coordinación SST, o al correo electrónico exclusivo para quejas viviana@rydjardineros.com. Cuando el presunto acosador sea superior jerárquico de la víctima, la queja deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo (Ley 2365 de 2024, artículo 11, parágrafo 3); la empresa informará esta ruta y, a solicitud de la víctima, adoptará igualmente las medidas de protección. Si el presunto acosador es el Gerente General o el Subgerente General, la queja no se presenta ante ellos.
- Se informa a la víctima de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y, si lo solicita, se remite la queja a la autoridad competente.
- A solicitud de la víctima, la empresa adopta en un término no superior a cinco (5) días hábiles medidas de protección como el traslado de área, el teletrabajo cuando la labor lo permita o evitar la interacción con el presunto agresor, sin desmejorar sus condiciones; la víctima puede acudir a la ARL para atención emocional y psicológica, y puede terminar su contrato sin sanción por falta de preaviso (Ley 2365 de 2024, artículo 13).
- La víctima no será confrontada con el presunto agresor, y su identidad y la de los testigos se mantienen en reserva. Las quejas de acoso sexual no se someten a conciliación (Resolución 3461 de 2025, artículo 6, parágrafo 1).
- La conducta comprobada es falta gravísima y se sanciona conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
- La terminación del contrato de la víctima o de los testigos durante el trámite de la queja o dentro de los seis (6) meses siguientes se presume represalia, y la que se produzca dentro de esos seis meses carece de efecto, salvo las excepciones previstas en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024; pasado ese término, corresponde a la empresa desvirtuar la presunción.
- La empresa publica semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y de sanciones impuestas, y remite la información al SIVIGE dentro de los últimos diez (10) días de cada semestre.

Esta política se difunde ampliamente a todos los trabajadores y contratistas, y se refleja en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos de trabajo (Ley 2365 de 2024, artículo 11).

Dada en Chía, Cundinamarca, el 29/10/2026.



AUDELINO RODRÍGUEZ RINCÓN

Representante Legal — Gerente General

C. C. 4.083.419

R&D JARDINEROS S.A.S. — NIT 900.857.287-1

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL			
	Código: R&D-SST-FT04	Versión: 02	Fecha: 29/10/2026	Pág. 3 de 3

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	23/10/2025	Elaboración del documento.
02	29/10/2026	Corrección de la identificación del representante legal y de la fecha del encabezado; inclusión de las rutas de atención del acoso laboral (Resolución 3461 de 2025) y del acoso sexual (Ley 2365 de 2024).

Próxima revisión: a más tardar un (1) año después de la fecha de emisión.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Coordinador(a) SST	Subgerente General	Gerente General (Representante Legal)
VIVIANA OTÁLORA DELGADO Prof. Seguridad y Salud en el Trabajo Esp. Talento Humano Lic. Resolución No. 25-1550 de 2016	MARTHA ISABEL DAZA PIRACOCA	 AUDELINO RODRÍGUEZ RINCÓN

