

	GUÍA INFORMATIVA SOBRE POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CÓDIGO	GI-IND-006		
		PÁGINA	1	DE	2

1. OBJETIVO

Comunicar a los integrantes de la Organización sobre la prevención de acoso laboral y sexual en Tracker de Colombia.

2. CONTENIDO DE LA GUIA INFORMATIVA

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Tracker de Colombia S.A.S. prohíbe estrictamente todo tipo de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo. Se espera que todos los empleados y partes relacionadas se adhieran a los más altos estándares de conducta profesional y respeto mutuo.

Cualquier incidente de acoso laboral y sexual será tomado con seriedad y será investigado de manera justa y confidencial. Se alienta a los empleados a informar cualquier incidente de acoso laboral y sexual a su supervisor, a la Gerencia de Gestión Humana o a cualquier otra persona o comité designado para manejar tales denuncias.

Tracker de Colombia S.A.S. garantizará que cualquier empleado que presente una queja de acoso laboral y sexual no será sujeto a represalias. La confidencialidad de las denuncias será protegida en la medida de lo posible, de acuerdo con la ley y las políticas de la empresa.

La empresa llevará a cabo programas de capacitación y concienciación regulares para todos los empleados, a fin de promover la comprensión y la prevención del acoso laboral y sexual, así como para fomentar un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación.

Tracker de Colombia S.A.S. se compromete a tomar medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la terminación del contrato de trabajo, contra cualquier individuo que se encuentre culpable de acoso laboral y sexual, de acuerdo con las leyes y regulaciones laborales vigentes en Colombia.

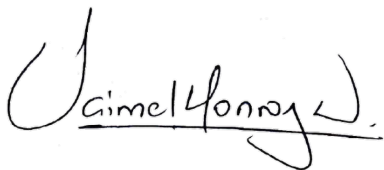
Cumplimiento:

Todos los empleados, incluidos los altos directivos y supervisores, están obligados a cumplir con esta política en todo momento. La Gerencia y el Área de Gestión Humana serán responsables de supervisar el cumplimiento de esta política y de tomar medidas preventivas y correctivas cuando sea necesario.

Esta política se implementará inmediatamente y se revisará anualmente para garantizar su efectividad y relevancia en el entorno laboral en constante evolución.

Aprobado	Representante Legal	Fecha	05/03/2025	Revisión No.:	2
----------	---------------------	-------	------------	---------------	---

Representante Legal,



JAIME LEONARDO MONROY NARVAEZ
C.C. 80.421.969