

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                    |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  <b>recurso<br/>express</b><br>servicios temporales | <b>SIG-POL-01</b>                                                                                                                  | SIG-POL-01             |
|                                                                                                                                      | <b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL,<br/>DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GENERO<br/>EN EL ENTORNO LABORAL</b> | Versión 01<br><br>2026 |

**POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE  
GENERO EN EL ENTORNO LABORAL**

**RECURSO EXPRESS SAS EST.**

**2026**

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                    |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  <b>recurso<br/>express</b><br>servicios temporales | <b>SIG-POL-01</b>                                                                                                                  | SIG-POL-01             |
|                                                                                                                                      | <b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL,<br/>DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO<br/>EN EL ENTORNO LABORAL</b> | Versión 01<br><br>2026 |

## Contenido

|                                                                                                                                 |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>OBJETIVO.</b>                                                                                                                | <b>3</b> |
| <b>ALCANCE.</b>                                                                                                                 | <b>3</b> |
| <b>DEFINICIONES.</b>                                                                                                            | <b>3</b> |
| <b>RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA USUARIA</b>                                                                                    | <b>3</b> |
| <b>CONDUCTAS QUE SE CONSIDERAN ACOSO SEXUAL LABORAL, DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL.</b> | <b>4</b> |
| a. Conductas verbales                                                                                                           | 4        |
| b. Conductas físicas                                                                                                            | 4        |
| c. Conductas no verbales o gestuales                                                                                            | 4        |
| d. Conductas digitales o tecnológicas                                                                                           | 4        |
| e. Conductas laborales u organizacionales                                                                                       | 4        |
| f. Conductas psicológicas o de presión                                                                                          | 5        |
| <b>PRINCIPIOS.</b>                                                                                                              | <b>5</b> |
| <b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN.</b>                                                                                                   | <b>5</b> |
| <b>DIVULGACIÓN, VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN</b>                                                                                    | <b>5</b> |
| <b>ANGIE STEPHANY CONTRERAS MEZA REPRESENTANTE LEGAL</b>                                                                        | <b>6</b> |

|                                                                                   |                                                                                                                            |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | SIG-POL-01                                                                                                                 | SIG-POL-01             |
|                                                                                   | <b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL</b> | Versión 01<br><br>2026 |

### OBJETIVO.

Recurso Express S.A.S E.S.T, empresa dedicada a la selección y contratación de recurso humano para laborar temporalmente en misión en nuestras empresas usuarias mediante la contratación directa de trabajadores, declara su compromiso para establecer medidas preventivas, mecanismos de atención y sanciones para erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el entorno laboral, específicamente ante situaciones de presunto acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ambiente de trabajo; asume su papel como entidad privada, para tomar medidas correctivas ante dichas situaciones, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de discriminación

### ALCANCE.

La presente política aplica a todas las personas vinculadas laboral o contractualmente con la empresa, incluyendo de manera expresa a los trabajadores en misión. Su cobertura se extiende a todas las situaciones que se presenten en el contexto del trabajo, incluso cuando involucren interacciones con personal de las empresas usuarias, proveedores, clientes o terceros relacionados con la ejecución de la misión, caso en el cual la empresa adoptará las medidas de prevención, protección, atención y articulación que resulten procedentes dentro del ámbito de sus competencias legales y contractuales.

### DEFINICIONES.

Para efectos de la presente política, se entenderá por **acoso sexual laboral** toda conducta de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se presente una o varias veces en el contexto laboral, en relaciones verticales u horizontales, y que afecte la dignidad, integridad o libertad de la persona. Esta definición se adopta conforme a la Ley 2365 de 2024.

Se entenderá por **discriminación** cualquier trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia injustificada que tenga por efecto limitar el acceso, permanencia, desarrollo, bienestar o igualdad de oportunidades de una persona por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, embarazo, maternidad, origen, edad, discapacidad, religión o cualquier otra condición protegida por la ley.

Para efectos de esta política, la **violencia de género** corresponde a toda acción u omisión basada en el género que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o laboral, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo dentro del contexto de trabajo.

Se entenderá por **trabajador en misión** la persona vinculada laboralmente con la empresa de servicios temporales y enviada a prestar sus servicios en favor de una empresa usuaria, bajo las condiciones legales aplicables a esta modalidad de contratación.

Finalmente, se entenderá por **represalia** cualquier acción, decisión u omisión que implique desmejora, terminación de la misión, no asignación de nuevos labores, afectación salarial, cambios injustificados o cualquier consecuencia adversa derivada de la presentación de una queja, denuncia, testimonio o participación en una investigación relacionada con los hechos regulados por esta política.

### RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA USUARIA

En los casos que involucren trabajadores en misión, la empresa usuaria tendrá el deber de colaborar de manera oportuna y efectiva en la implementación de las medidas de prevención, atención y protección que resulten necesarias, facilitando la investigación de los hechos, la adopción de acciones preventivas frente a su personal y

|                                                                                   |                                                                                                                            |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
|  | <b>SIG-POL-01</b>                                                                                                          | SIG-POL-01         |
|                                                                                   | <b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL</b> | Versión 01<br>2026 |

las medidas operativas requeridas para garantizar la seguridad, dignidad y continuidad laboral de la persona afectada, dentro del ámbito de sus competencias legales y contractuales.

### **CONDUCTAS QUE SE CONSIDERAN ACOSO SEXUAL LABORAL, DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL.**

Para efectos de la presente política, se considerarán conductas constitutivas de acoso sexual laboral, discriminación, inequidad y violencia de género todas aquellas acciones u omisiones que, en el contexto del trabajo, afecten la dignidad, integridad, libertad, igualdad o bienestar de una persona, ya sea que provengan de personal interno, trabajadores en misión, personal de la empresa usuaria o terceros relacionados con la operación.

Estas conductas podrán manifestarse, entre otras, a través de las siguientes categorías:

#### **a. Conductas verbales**

Comentarios sexuales no deseados, insinuaciones, propuestas insistentes, bromas ofensivas, expresiones sexistas, humillaciones, apodos denigrantes, preguntas invasivas sobre la vida íntima, descalificaciones por razón de género, amenazas, chantajes, lenguaje discriminatorio o cualquier manifestación verbal que genere intimidación, incomodidad u hostilidad.

#### **b. Conductas físicas**

Contacto corporal no consentido, roces intencionales, abrazos, besos, acercamientos invasivos, bloqueos de paso, persecución física, tocamientos, agresiones, uso de la fuerza, daño físico o cualquier actuación corporal que vulnere la autonomía, seguridad o integridad de la persona.

#### **c. Conductas no verbales o gestuales**

Miradas lascivas, gestos obscenos, señales insinuantes, exhibición de imágenes ofensivas, lenguaje corporal intimidante, seguimiento persistente, observación invasiva o cualquier manifestación no verbal con contenido sexual, discriminatorio o violento.

#### **d. Conductas digitales o tecnológicas**

Envío de mensajes, imágenes, videos, audios, emojis, stickers o contenido de connotación sexual o discriminatoria mediante WhatsApp, correo, plataformas corporativas o redes sociales; difusión no autorizada de información íntima; monitoreo indebido; hostigamiento virtual; insistencia a través de medios digitales o cualquier forma de violencia digital asociada al entorno laboral.

#### **e. Conductas laborales u organizacionales**

Asignación desigual de turnos, exclusión de procesos de ascenso, limitación injustificada de oportunidades, diferencias salariales sin sustento objetivo, retiro de misión por embarazo, maternidad o denuncia, afectación en la continuidad laboral, no asignación de nuevas misiones, desmejoras derivadas de estereotipos de género o cualquier decisión laboral que refleje discriminación o inequidad.

|                                                                                   |                                                                                                                            |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
|  | <b>SIG-POL-01</b>                                                                                                          | SIG-POL-01         |
|                                                                                   | <b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL</b> | Versión 01<br>2026 |

## **f. Conductas psicológicas o de presión**

Amenazas, intimidación, aislamiento, presión indebida, manipulación, represalias, control excesivo, hostigamiento, persecución, menosprecio profesional, desacreditación pública, presión para aceptar conductas no deseadas o cualquier acción orientada a generar miedo, sometimiento o desestabilización emocional.

Tratándose de trabajadores en misión, estas conductas se entenderán igualmente configuradas cuando provengan de personal de la empresa usuaria, supervisores, clientes, contratistas o terceros vinculados al lugar donde se ejecuta la misión, caso en el cual la empresa activará las medidas de protección y articulación correspondientes dentro de su ámbito de competencia.

### **PRINCIPIOS.**

La empresa desarrollará esta política bajo los principios de dignidad humana, igualdad, respeto, confidencialidad, no revictimización, debida diligencia, celeridad, enfoque de género, protección de la víctima, continuidad laboral y prohibición absoluta de represalias.

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

La empresa implementará de manera permanente acciones orientadas a prevenir el acoso sexual laboral, la discriminación, la inequidad y la violencia de género en el entorno laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la dignidad humana y la sana convivencia.

Como parte de estas medidas, se desarrollarán procesos de inducción, reinducción y sensibilización periódica dirigidos al personal administrativo, trabajadores en misión, coordinadores in house, líderes de operación y demás personas que intervengan en la prestación del servicio, con el fin de fortalecer el conocimiento sobre conductas prohibidas, canales de reporte, medidas de protección y consecuencias disciplinarias.

La empresa promoverá espacios de formación con enfoque preventivo para las empresas usuarias que reciban trabajadores en misión, buscando fortalecer ambientes laborales seguros y relaciones de trabajo libres de violencia, discriminación o abuso de autoridad, especialmente en los niveles de supervisión directa.

Igualmente, se adoptarán mecanismos de comunicación interna y externa que permitan la divulgación permanente de esta política, de la ruta de atención y de los canales de denuncia, mediante medios físicos, digitales, carteleros, oficina virtual, página web, correo corporativo y demás herramientas institucionales.

Como medida preventiva adicional, la organización realizará seguimiento a factores de riesgo psicosocial, alertas de convivencia, solicitudes de cambio de misión asociadas a posibles conflictos, reportes recurrentes por área o empresa usuaria y cualquier otro indicador que permita identificar de manera temprana situaciones de riesgo que puedan afectar la dignidad y seguridad de las personas trabajadoras.

### **DIVULGACIÓN, VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN**

|                                                                                   |                                                                                                                                    |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
|  | <b>SIG-POL-01</b>                                                                                                                  | SIG-POL-01             |
|                                                                                   | <b>POLÍTICA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL,<br/>DISCRIMINACIÓN, INEQUIDAD Y VIOLENCIA DE GENERO<br/>EN EL ENTORNO LABORAL</b> | Versión 01<br><br>2026 |

La presente política será divulgada a todo el personal interno, trabajadores en misión y empresas usuarias a través de procesos de inducción, reinducción, oficina virtual, página web, contratos y demás canales corporativos.

Entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia y deberá ser revisada mínimo una vez al año o cuando se presenten cambios normativos o necesidades operativas que requieran su actualización.

  
**ANGIE STEPHANY CONTRERAS MEZA**  
**REPRESENTANTE LEGAL**  
 Fecha de revisión y aprobación: 1/04/2026