



POLÍTICA CORPORATIVA PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL

UN COMPROMISO INSTITUCIONAL DE ALTO NIVEL

OD-ADM-002

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

ODINSA y sus compañías asociadas promueven el respeto efectivo a la dignidad humana de las personas y, por tanto, rechaza toda forma de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación y represalia en el mundo del trabajo. Cada sociedad se compromete a promover relaciones respetuosas, actuar con debida diligencia, disponer canales accesibles, brindar protección oportuna, investigar con imparcialidad, garantizar el debido proceso y adoptar medidas correctivas y de no repetición en pro de este compromiso.

La tolerancia, encubrimiento, normalización o retaliación frente a estas conductas es incompatible con los valores corporativos y con el derecho de todas las personas a trabajar en condiciones dignas, seguras y libres de violencia.

OBJETIVO

Establecer el compromiso, los principios y las reglas corporativas que orientan la prevención, atención, protección, investigación, corrección y seguimiento de las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación en el mundo del trabajo, mediante rutas diferenciadas y articuladas con la gestión humana, el SG-SST, la gestión contractual, el régimen disciplinario y la protección de datos personales.

ALCANCE

La presente Política aplica a trabajadores, directivos, aprendices, practicantes, contratistas y subcontratistas, trabajadores en misión, aspirantes, exempleados cuando los hechos guarden relación con el trabajo durante su vinculación laboral con ODINSA, proveedores, clientes, usuarios, visitantes y demás terceros que interactúen en el contexto laboral de ODINSA S.A., ODINSA GESTOR PROFESIONAL S.A.S., ODINSA VÍAS S.A.S. y ODINSA AEROPUERTOS S.A.S., dentro de las competencias legales y contractuales de cada sociedad.

Comprende todos los centros de trabajo, proyectos, viajes, desplazamientos, eventos, actividades de bienestar y/o de formación, espacios de alimentación, así como toda clase de canales y espacios de comunicación dispuestas por la empresa para el trabajo, en cualquiera de sus modalidades: presencial, híbrida, teletrabajo, trabajo remoto y/o trabajo en casa.

PRINCIPIOS

1. **Dignidad humana:** Toda actuación protegerá el valor inherente de las personas, su consideración como tales, y evitará tratos humillantes o degradantes.
2. **Igualdad y no discriminación:** Se garantizará trato equitativo y se removerá cualquier barrera que exista o llegare a existir asociada al sexo, género, orientación sexual, identidad, edad, discapacidad, origen, raza, etnia, religión, condición socioeconómica.
3. **Cero tolerancia y prevención:** La organización no normalizará conductas de acoso o violencia y gestionará los factores de riesgo para prevenir este tipo de conductas; tomando las medidas a que haya lugar durante y después de cualquier eventual denuncia de casos de acoso.
4. **Debida diligencia y celeridad:** Los reportes se atenderán con toda la seriedad, oportunidad y efectividad, documentando el caso.
5. **Confidencialidad y protección de datos:** La información recolectada en el marco de la ejecución de la presente Política se tratará por necesidad funcional, con acceso restringido, finalidad específica y tomando las medidas de seguridad para garantizar los derechos de los titulares y el cumplimiento de las obligaciones legales.
6. **Imparcialidad y debido proceso:** Las actuaciones estarán libres de interés indebido y garantizarán información suficiente, defensa, contradicción y presunción de inocencia.
7. **Buena fe:** Se presumirá la honestidad de quienes intervienen. El archivo o la insuficiencia probatoria no equivalen a mala fe.
8. **No revictimización:** Se evitará la repetición innecesaria del relato, la confrontación forzada, las preguntas culpabilizantes y/o la exposición indebida.

9. **Enfoque diferencial:** A efectos del trámite de las quejas recibidas se tendrá en consideración las relaciones de poder, los estereotipos, las barreras y los efectos diferenciados que ocurran en el caso, sin sustituir el análisis de la evidencia y el deber investigativo de la instancia correspondiente.
10. **No represalia:** Se prohíbe toda acción adversa contra quien reporte, acompañe, investigue o solicite protección de una presunta víctima de acoso laboral o acoso sexual en el entorno laboral.
11. **Proporcionalidad:** Las medidas preventivas y/o correctivas serán razonables, idóneas, necesarias, oportunas y revisables; no anticiparán responsabilidad ni entrarán en contravía de la presunción de inocencia y el derecho a la defensa.
12. **Independencia de rutas:** La ruta interna no reemplaza las actuaciones administrativas, judiciales, penales, disciplinarias, laborales y/o de salud a que haya lugar en cada caso.

REGLAS CORPORATIVAS ESENCIALES

- El acoso laboral se gestiona conforme a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025, el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y las demás disposiciones vigentes en la materia. El Comité de Convivencia Laboral es preventivo, orientador, conciliador y canalizador; no investiga con fines sancionatorios ni declara jurídicamente la existencia de acoso laboral.
- El acoso sexual en el entorno laboral puede configurarse mediante una o varias conductas, en relaciones verticales, diagonales u horizontales, sin exigir subordinación ni contrato entre las personas involucradas. No es competencia del análisis e intervención del Comité de Convivencia Laboral y no será objeto de conciliación, mediación, careo obligatorio ni reunión conjunta entre la presunta víctima y el presunto acosador.
- Los reportes de acoso laboral o acoso sexual en entornos laborales podrán formularse verbalmente, por escrito o por medios digitales. Nadie deberá identificar correctamente la figura jurídica para ser escuchado y/o tramitada su queja.

- La presentación de una queja interna no podrá condicionarse a una denuncia penal, ni limitar el acceso a rutas externas.
- Las medidas de protección se adoptarán caso por caso y no constituirán sanción ni anticipación de responsabilidad. Se preferirá intervenir la fuente del riesgo y no trasladar la carga a la persona protegida.
- La organización garantizará simultáneamente y de manera equitativa los derechos de la persona que reporta y de la persona investigada.
- Las decisiones disciplinarias o contractuales se adoptarán por la autoridad competente, mediante el procedimiento aplicable y con base en evidencia suficiente; no habrá sanciones automáticas.
- Los casos que involucren terceros se gestionarán mediante coordinación, restricciones de acceso, exigencias contractuales y medidas de protección, sin compartir información excesiva.

RESPONSABILIDADES GENERALES

Actor	Responsabilidad de alto nivel
Alta Dirección	Aprobar el sistema, asignar recursos, preservar independencia, revisar indicadores y remover barreras o represalias.
Gestión Humana	Administrar canales, coordinar protección, articular decisiones laborales, formación, seguimiento y reporte. Asegurar la legalidad, el debido proceso, adecuado manejo de información, rutas externas cuando las denuncias involucren personas por fuera del personal de Odinsa, así como generar la actualización normativa a que haya lugar.

Actor	Responsabilidad de alto nivel
SG-SST	Integrar prevención y atención con riesgo psicosocial, plan anual, vigilancia epidemiológica y apoyo de la ARL.
Comité de Convivencia Laboral	Gestionar la ruta preventiva de acoso laboral dentro de sus competencias, términos y protocolos internos.
Instancia Corporativa de Atención e Investigación -ICAI-	Atender e investigar los casos especializados asignados, incluyendo los casos de acoso sexual en entornos laborales, con independencia, reserva y enfoque diferencial.
Líderes y administradores de contratos	Escuchar y proteger a la persona denunciante, escalar a la instancia correspondiente (CCL o ICAI) de manera inmediata los casos de los cuales tenga conocimiento, preservar información y abstenerse de investigar por cuenta propia en caso de denuncias por acoso laboral o acoso sexual en entornos laborales.
Todas las personas	Actuar de conformidad con los principios y valores organizacionales de ODINSA; mantener un trato respetuoso con todos los actores de interés; abstenerse de realizar actos de acoso en cualquier contexto; colaborar de buena fe con las investigaciones en las cuales fuere llamado como parte o testigo; guardar cuidadosa reserva de cualquier caso del cual tenga conocimiento y sólo referirse al mismo ante las instancias autorizadas; así como abstenerse de generar retaliaciones.

Las responsabilidades antes descritas se ejecutarán evitando la materialización de conflictos de interés, conforme a las condiciones descritas en el numeral 7 del Protocolo que desarrolla la presente Política.

PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

ODINSA implementará un plan anual de formación y prevención diferenciado para todas las poblaciones, líderes, Comité de Convivencia Laboral, ICAI, investigadores y decisores. Incluirá temas como: conceptos, señales, canales, consentimiento, liderazgo respetuoso, protección, prueba, enfoque diferenciado, debido proceso, datos personales y simulaciones prácticas. La formación será evaluada y documentada.

CANALES, PROTECCIÓN Y RUTAS EXTERNAS

El canal oficial de denuncia será la Línea de Transparencia - lineatransparencia@odinsa.com -. Los reportes recibidos por líderes, áreas o terceros deberán remitirse de inmediato al canal competente. La organización informará a la presunta víctima de acoso, sin presión, las rutas externas disponibles en la jurisdicción laboral, la acción de tutela, el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación, así como las autoridades de salud y demás autoridades competentes en el manejo de su denuncia.

INFORMACIÓN, REPORTES Y MEJORA

Los expedientes de las quejas recibidas y su correspondiente trámite se administrarán en repositorios autorizados y separados de la historia laboral, los archivos del Comité y la información clínica. Se publicarán semestralmente datos anonimizados sobre quejas de acoso sexual tramitadas y sanciones impuestas, y se preparará el reporte al SIVIGE dentro del término legal cuando el componente técnico y las instrucciones oficiales se encuentren habilitados. Los indicadores se usarán para mejorar el sistema y no para desalentar reportes.

INTEGRACIÓN Y VIGENCIA

Cada sociedad complementará esta Política con su Reglamento Interno de Trabajo, procedimiento disciplinario, contratos, documentos de vinculación, SG-SST, matriz legal, gestión de terceros y protección de datos. Entrará en vigencia a partir de su aprobación por cada sociedad.

MARCO NORMATIVO PRINCIPAL

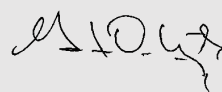
Constitución Política; Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1581 de 2012, 2209 de 2022, 2365 de 2024, 2466 y 2528 de 2025; Código Sustantivo del Trabajo; Código Penal, exclusivamente para la ruta externa; Decretos 1072 y 1074 de 2015, 405 de 2025 y 720 de 2026; Resoluciones 2646 de 2008, 0312 de 2019, 2764 de 2022 y 3461 de 2025 (que derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012).



César Mejía Mesa

Representante Legal Asuntos Judiciales
y Administrativos

ODINSA S.A.



Gustavo Andrés Ordóñez Salazar

Representante Legal

**ODINSA VÍAS S.A.S., ODINSA GESTOR
PROFESIONAL S.A.S. Y ODINSA
AEROPUERTOS S.A.S.**

Septiembre 1 de 2026