POLITICA DE EQUIDAD LABORAL Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

EMPLEARS.A, en cumplimiento de su compromiso social y legal de mitigar, prevenir y erradicar cualquier escenario de desigualdad, discriminación y violencia basada en género, establece la presente Política de Equidad Laboral y Prevención de la Violencia Basada en Género para promover la igualdad de oportunidades, la equidad en la distribución de roles y el trabajo en condiciones dignas y justas.

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, directivos, contratistas y partes interesadas de la organización. Por esta razón, la empresa ha definido compromisos claros para el cumplimiento de este objetivo, como los lineamientos que hacen parte de esta política que es de cumplimiento por parte de todos nuestros colaboradores. Dichos compromisos son:

1. Promoción de la equidad laboral, la igualdad salarial y la reducción de brechas

- Acceso al empleo sin discriminación: En ninguna situación y a ninguna persona se le impedirá la vinculación laboral, selección o la ejecución de un cargo en razón de su sexo, género u orientación sexual. Todas las personas podrán acceder a las vacantes disponibles siempre que cumplan con los requisitos técnicos e idoneidad profesional.
- Igualdad salarial: Se garantiza la plena aplicación del principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor", establecido en la Ley 1496 de 2011 y el Convenio 100 de la OIT, asegurando que no existan brechas de retribución por motivos de género.
- Sensibilización y formación: Se desarrollarán programas de capacitación que aseguren la no discriminación en el ámbito laboral, la difusión de los derechos laborales, sexuales y reproductivos, y la importancia de la equidad de género en la cultura organizacional.
- Protección a la maternidad y vida familiar: Se darán plenas garantías para que la maternidad, la paternidad y el cuidado familiar no constituyan causa de discriminación en el acceso, permanencia o desarrollo dentro del mercado laboral (Convenio 183 de la OIT).
- Autonomía económica: La empresa velará por el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres y de las personas pertenecientes a sectores sociales con diversidad de género dentro de la organización.

2. Prevención y eliminación de la violencia basada en género en el ámbito laboral

- Entornos seguros y respetuosos: La empresa adopta medidas dirigidas al reconocimiento social de las mujeres y colectivos de diversidad de género, promoviendo espacios laborales libres de estereotipos, agresiones y conductas discriminatorias.
- Prevención de conductas violentas: Se implementarán mecanismos de información y campañas lúdico-educativas sobre los derechos laborales de la mujer y la eliminación de cualquier manifestación de violencia basada en género dentro del entorno de trabajo (Art. 12, Ley 1257 de 2008).
- Articulación con el Protocolo de Acoso Sexual: La prevención, atención, medidas de protección, canalización de quejas y sanciones correspondientes al acoso sexual y violencias de género se tramitarán y resolverán prioritariamente bajo los lineamientos del Protocolo y Política de Acoso Sexual de la empresa, diseñado conforme a la Ley 2365 de 2024.

3. Régimen disciplinario y cumplimiento

- Cero tolerancias a la violencia y discriminación: La empresa rechaza de manera categórica cualquier acto que atente contra la dignidad, la igualdad y los derechos de los colaboradores por razones de sexo, género u orientación sexual.
- Procesos disciplinarios y sanciones: Se dará apertura al proceso disciplinario correspondiente, pudiendo aplicar sanciones disciplinarias o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, a aquellos trabajadores que, durante la ejecución de la relación laboral:

  - Incurran en actos de violencia, segregación o discriminación contra sus compañeros por razón de su sexo u orientación sexual.

  - Atenten contra los derechos de la mujer en el ámbito laboral.

  - Incumplan los lineamientos de prevención contemplados en esta política y en el Reglamento Interno de Trabajo.

NORMATIVA

- Ley 1010 de 2006: Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008: Norma fundamental para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1496 de 2011: Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.
- Decreto 4463 de 2011 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015): Define acciones para promover el reconocimiento social del trabajo de las mujeres y la igualdad de oportunidades.
- Ley 2365 de 2024: Establece medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral.
- Convenios de la OIT: Convenio 100 (Igualdad de remuneración), Convenio 111 (Discriminación en empleo), Convenio 183 (Protección de la maternidad) y Convenio 190 (Eliminación de la violencia y el acoso).

FIRMADO ORIGINAL

_____

RAHDA HERMOSA CAMACHO
GERENTE
EMPLEA S.A
NIT. 801.004.422-9

Fecha: 27 de agosto de 2026