POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

EMPLEAR S.A., en cumplimiento de su compromiso social, organizacional y legal con la protección de la dignidad humana, el trabajo digno y decente, la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos fundamentales, adopta la presente Política de Prevención del Acoso y la Violencia, Violencia Basada en Género y Discriminación en el Ámbito Laboral.

La organización declara su compromiso de prevenir, identificar, atender y contribuir a la eliminación de cualquier forma de acoso, violencia, violencia basada en género o discriminación que pueda presentarse en el mundo del trabajo, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de conductas que afecten la dignidad, integridad, libertad o derechos de las personas.

EMPLEAR S.A. declara CERO TOLERANCIA frente a cualquier forma de acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual, discriminación o represalia, independientemente de quién realice la conducta, de la posición que ocupe dentro de la organización o de la modalidad de vinculación de las personas involucradas.

La presente política será implementada de conformidad con los enfoques de género, diferencial e interseccional y será de obligatorio conocimiento y cumplimiento para todas las personas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación.

2. OBJETIVO

Establecer los principios, lineamientos y compromisos institucionales de EMPLEAR S.A. para prevenir el acoso y la violencia, la violencia basada en género y la discriminación en el ámbito laboral, así como promover condiciones de trabajo dignas, justas, seguras, equitativas y respetuosas de los derechos humanos.

Son objetivos específicos de esta política:

- Promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral.
- Prevenir cualquier manifestación de acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual y discriminación.
- Prevenir y reducir las brechas de género y cualquier práctica discriminatoria.
- Promover ambientes laborales libres de estereotipos, prejuicios y prácticas de exclusión.
- Establecer compromisos institucionales para la protección de las personas afectadas.
- Promover el conocimiento de los mecanismos y rutas institucionales de atención.
- Garantizar la confidencialidad, no revictimización, debida diligencia y protección frente a represalias.

- Articular las acciones preventivas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST y las demás instancias competentes de la organización.

3. ALCANCE

La presente política aplica, según corresponda, a todas las personas que tengan interacción con EMPLEAR S.A. en el mundo del trabajo, independientemente de su modalidad de vinculación, incluyendo:

- Trabajadores y trabajadoras.
- Directivos y personas que ejerzan funciones de dirección, autoridad o supervisión.
- Contratistas y subcontratistas.
- Trabajadores en misión y personal temporal.
- Aprendices, practicantes, pasantes y demás personas en formación.
- Personas voluntarias, cuando corresponda.
- Aspirantes, candidatos y personas que participen en procesos de selección.
- Personas cuya relación laboral haya terminado, respecto de situaciones relacionadas con el ámbito laboral.
- Proveedores, usuarios, clientes y demás terceros que interactúen con la organización, cuando resulte aplicable.

La política comprende las situaciones que se presenten con ocasión o como resultado del trabajo, tanto en espacios físicos como virtuales, comunicaciones relacionadas con el trabajo, actividades de capacitación, eventos, desplazamientos, reuniones, viajes laborales y demás escenarios relacionados con la actividad laboral o contractual.

4. ENFOQUES

4.1. Enfoque de género

Permite identificar y atender desigualdades, discriminaciones, relaciones de poder, roles, estereotipos, prácticas e imaginarios relacionados con el género que puedan generar o normalizar situaciones de violencia o discriminación contra las mujeres y las personas con orientación sexual, identidad de género o expresión de género diversa.

4.2. Enfoque diferencial

Reconoce que las personas pueden encontrarse en condiciones diferentes para ejercer sus derechos debido a factores como género, edad, pertenencia étnica, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, situación socioeconómica y demás circunstancias que puedan generar condiciones particulares de vulnerabilidad o discriminación.

4.3. Enfoque interseccional

Reconoce que diferentes factores de desigualdad o discriminación pueden concurrir simultáneamente en una misma persona y generar formas particulares o agravadas de exclusión, discriminación, acoso o violencia.

5. PRINCIPIOS RECTORES

La interpretación y aplicación de esta política estará orientada por los siguientes principios:

Dignidad humana: Toda persona deberá recibir un trato respetuoso y digno, sin importar su cargo, condición o modalidad de vinculación.

Igualdad: Todas las personas tienen derecho a igualdad de trato, oportunidades y protección frente a cualquier forma de discriminación.

Equidad de género: Se adoptarán medidas encaminadas a identificar y superar las desigualdades que puedan afectar el ejercicio efectivo de los derechos.

Respeto: Las relaciones laborales y contractuales deberán desarrollarse reconociendo la dignidad, integridad y derechos de todas las personas.

Confidencialidad: La información relacionada con quejas, denuncias, víctimas, denunciantes, testigos y personas involucradas será manejada de manera reservada, de conformidad con la normativa aplicable sobre protección de datos personales.

No revictimización: Las actuaciones institucionales evitarán prácticas, preguntas, confrontaciones, exposiciones o procedimientos innecesarios que puedan ocasionar nuevos daños a las personas afectadas.

Debida diligencia: Las situaciones conocidas por la organización serán gestionadas de manera oportuna, seria y efectiva, dentro del ámbito de sus competencias.

Debido proceso: Toda actuación deberá respetar los derechos de las personas involucradas, incluyendo el derecho de defensa, contradicción e imparcialidad.

No represalia: Ninguna persona podrá ser objeto de retaliación por presentar una queja o denuncia, solicitar orientación, actuar como testigo, acompañar a una persona afectada o participar legítimamente en los procedimientos establecidos.

6. COMPROMISOS

6.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

EMPLEAR S.A. promoverá procesos de selección, contratación, formación, promoción, evaluación, remuneración y terminación de relaciones laborales basados en criterios objetivos relacionados con las competencias, capacidades, experiencia, desempeño y necesidades organizacionales.

No se permitirán decisiones discriminatorias por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza o etnia, origen nacional, discapacidad,

condición familiar, edad, condición socioeconómica, condiciones de salud sobrevinientes, preferencias políticas o religiosas, ejercicio del derecho de asociación sindical o demás factores protegidos por el ordenamiento jurídico.

6.2. Igualdad salarial

EMPLEAR S.A. promoverá la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, evitando diferencias salariales discriminatorias y adoptando las medidas necesarias para identificar y reducir brechas injustificadas de remuneración.

6.3. Protección de la maternidad, paternidad y responsabilidades familiares

La maternidad, paternidad, embarazo y responsabilidades familiares o de cuidado no podrán constituir por sí mismas factores de discriminación en los procesos de acceso, permanencia, formación, promoción o desarrollo laboral.

6.4. Prevención del acoso, violencia y discriminación

EMPLEAR S.A. implementará medidas de prevención dirigidas a evitar comportamientos o prácticas que constituyan acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual o discriminación.

La organización promoverá relaciones laborales fundamentadas en el respeto mutuo y rechazará comportamientos intimidatorios, humillantes, ofensivos, discriminatorios, hostiles, sexuales no consentidos o cualquier otra conducta que pueda vulnerar la dignidad de las personas.

6.5. Sensibilización y formación

EMPLEAR S.A. desarrollará actividades de información, sensibilización, formación y capacitación dirigidas a prevenir el acoso, la violencia y la discriminación y a fortalecer el conocimiento de los derechos, deberes, canales de atención y mecanismos de protección.

La organización garantizará espacios de formación y actualización como mínimo anualmente, sin perjuicio de las actividades adicionales que resulten necesarias.

6.6. Difusión de las rutas de atención

Se divulgarán los mecanismos institucionales disponibles para la presentación y atención de quejas o denuncias relacionadas con acoso, violencia, violencia basada en género, acoso sexual y discriminación.

7. DERECHOS DE LAS PERSONAS

Las personas comprendidas dentro del alcance de esta política tienen derecho, según corresponda, a:

- Trabajar y participar en ambientes libres de acoso, violencia y discriminación.
- Ser tratadas con respeto y dignidad.

- Acceder a información sobre la presente política y los protocolos aplicables.
- Presentar quejas o denuncias a través de los mecanismos establecidos.
- Recibir orientación sobre las rutas internas y externas disponibles.
- Que su información sea manejada con confidencialidad.
- No ser revictimizadas.
- No sufrir represalias por presentar una queja, denuncia o participar como testigo.
- Solicitar y recibir, cuando corresponda, medidas de protección.
- Recibir acompañamiento institucional conforme a las competencias de la organización.
- Obtener información clara sobre sus derechos y las actuaciones institucionales que correspondan.
- Que se garantice el debido proceso.
- En situaciones de violencia basada en género, no ser sometidas a confrontación con la persona presuntamente agresora ni a mecanismos de conciliación cuando la conducta no sea conciliable.
- Solicitar, cuando corresponda, medidas que eviten la interacción con la persona investigada.

8. DEBERES

8.1. De EMPLEAR S.A.

- La empresa se compromete a:
- Implementar, divulgar y mantener actualizada esta política.
- Mantener mecanismos institucionales para la prevención y atención de las situaciones comprendidas en ella.
- Adoptar medidas razonables y proporcionales de protección cuando corresponda.
- Garantizar la confidencialidad y adecuado tratamiento de la información.
- Prevenir actos de represalia.
- Desarrollar actividades periódicas de prevención y formación.
- Articular las acciones con el SG-SST, el Comité de Convivencia Laboral y las demás instancias competentes.
- Realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la política.

8.2. De trabajadores, directivos y demás personas vinculadas

Todas las personas deberán:

- Mantener relaciones basadas en el respeto y la dignidad.
- Abstenerse de realizar actos de acoso, violencia o discriminación.
- Cumplir esta política y los protocolos relacionados.
- Participar en las actividades de capacitación y sensibilización definidas por la organización.

- Respetar la confidencialidad de los casos que conozcan en razón de sus funciones.
- Abstenerse de ejercer represalias contra denunciantes, víctimas, testigos o personas que participen en los procedimientos.
- Colaborar de buena fe con las actuaciones internas cuando sean requeridas.

8.3. De contratistas y terceros

Los contratistas, proveedores, trabajadores en misión y demás terceros vinculados deberán respetar los principios y lineamientos de esta política y abstenerse de cualquier conducta de acoso, violencia o discriminación en sus interacciones relacionadas con EMPLEAR S.A.

9. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DEL ACOSO SEXUAL

EMPLEAR S.A. reconoce que la violencia basada en género puede manifestarse mediante acciones, omisiones, comportamientos o prácticas que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial y que se encuentren relacionadas con el género, relaciones de poder, estereotipos o formas interseccionales de discriminación.

La organización adoptará acciones preventivas para identificar y eliminar comportamientos, prácticas y estereotipos que puedan favorecer la violencia basada en género.

Los casos de presunto acoso sexual serán atendidos conforme a la Política y Protocolo de Prevención, Atención y Protección frente al Acoso Sexual de EMPLEAR S.A., de conformidad con la Ley 2365 de 2024, el Decreto 1040 de 2026 y demás disposiciones aplicables.

10. ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Cuando EMPLEAR S.A. tenga conocimiento de una situación comprendida dentro de esta política, activará los mecanismos internos correspondientes de acuerdo con la naturaleza del caso.

Las medidas podrán comprender, según corresponda y previa evaluación del caso:

- Orientación institucional a la persona afectada.
- Información sobre rutas internas y externas.
- Orientación jurídica inicial.
- Gestión de acompañamiento emocional o psicológico a través de los mecanismos disponibles y de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, cuando corresponda.
- Valoración de factores de riesgo psicosocial dentro del SG-SST.
- Medidas organizativas dirigidas a evitar nuevos hechos.

- Medidas para evitar el contacto entre la persona afectada y la persona denunciada.
- Ajustes razonables en turnos, jornadas, tareas, supervisión, funciones o modalidad de trabajo cuando resulte procedente.
- Remisión o articulación con las autoridades competentes cuando corresponda.
- Seguimiento a las medidas adoptadas.

Las medidas de protección serán evaluadas atendiendo las circunstancias particulares del caso, la proporcionalidad, la autonomía de la persona afectada, su consentimiento informado cuando corresponda y el principio de no revictimización.

La adopción de medidas de protección no implicará por sí misma una determinación anticipada de responsabilidad.

11. CANALES Y RUTAS DE ATENCIÓN

EMPLEAR S.A. dispondrá y divulgará canales seguros, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias. Las comunicaciones podrán recibirse a través de los mecanismos definidos en los protocolos internos, permitiendo, según corresponda, medios escritos, electrónicos, físicos o verbales. Cuando una comunicación sea presentada verbalmente, se garantizará su adecuado registro.

11.1 Canales de Atención Habilitados

Canales Internos para la Recepción y Gestión de Quejas y Denuncias:

Mecanismo / Canal	Tipo de Medio	Ubicación / Punto de Contacto
Correo Electrónico	Electrónico	saludocupacional@emplearsa.com coordinador@emplearsa.com
Atención Directa	Presencial / Verbal / Escrito	Oficina EMPLEAR S.A.: Calle 15 No. 13-30, Edificio Bambuco, Armenia, Quindío
Línea Telefónica Directa	Telefónico	celular: **310 822 06 87**

Canales Externos de Apoyo y Primeros Auxilios Psicológicos (ARL SURA)

Mecanismos complementarios para atención en salud mental, contención emocional y orientación psicosocial

Mecanismo / Canal	Tipo de Medio	Ubicación / Punto de Contacto
Línea Telefónica ARL SURA *(Orientación y Asistencia)*	Telefónico	Línea gratuita nacional: **018000 511414** (Opción 1 → Opción 4) Línea fija: **(604) 444 4578** (Opción 1 → Opción 4)

Primeros Auxilios Psicológicos ARL SURA *(Atención Integral de Salud Mental)*	Digital / Mensajería	Canal WhatsApp ARL SURA. Ruta de navegación: 1. Autorización de tratamiento datos 2. Opción *ARL Sura* 3. Opción *Personas* 4. Opción *Salud Mental* (u opción urgencias Salud Mental)

11.2 Ruta y Gestión según la Naturaleza del Caso

La ruta aplicable será determinada de acuerdo con la naturaleza de los hechos y las competencias legales de cada instancia:

Acoso Laboral: Los casos relacionados con acoso laboral ordinario serán gestionados conforme a las competencias y procedimientos aplicables al Comité de Convivencia Laboral.

Acoso Sexual, Violencia Basada en Género y Discriminación: Los casos relacionados con acoso sexual, violencia basada en género o discriminación serán remitidos y gestionados por la ruta especial de EMPLEAR S.A. (liderada por la Coordinación de SST, Gestión Humana y Asesoría Jurídica). Esta ruta aplicará medidas de protección inmediatas, garantizando la confidencialidad, la no revictimización y evitando estrictamente procedimientos de conciliación, mediación o confrontación entre la víctima y la persona investigada cuando legalmente no resulten procedentes.

12. PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

EMPLEAR S.A. prohíbe cualquier acto de represalia, intimidación, hostigamiento, persecución o trato desfavorable contra las personas que:

- Presenten una queja o denuncia.
- Soliciten orientación o medidas de protección.
- Participen como testigos.
- Acompañen a una persona afectada.
- Participen legítimamente en investigaciones o procedimientos internos o externos.
- La empresa adoptará las medidas necesarias dentro de sus competencias para prevenir, identificar y atender posibles actos de retaliación.

13. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y CONSECUENCIAS

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las actuaciones administrativas, contractuales o disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la naturaleza de la vinculación y la legislación aplicable.

Cuando, agotado el procedimiento correspondiente y garantizados el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción, se determine responsabilidad, EMPLEAR S.A. adoptará las medidas correctivas o disciplinarias a que haya lugar de conformidad con la legislación vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y las demás disposiciones aplicables.

Las medidas deberán atender criterios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad frente a la naturaleza y gravedad de la conducta.

En ningún caso el ejercicio legítimo del derecho a presentar una queja o denuncia podrá ser considerado una falta disciplinaria ni generar represalias.

14. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

La implementación de esta política se articulará con:

- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- El Comité de Convivencia Laboral.
- El área de Talento Humano o quien haga sus veces.
- Las instancias internas responsables de atender casos de acoso sexual, violencia basada en género y discriminación.
- La Administradora de Riesgos Laborales – ARL, dentro del ámbito de sus competencias.
- Las autoridades administrativas y judiciales competentes cuando corresponda.

EMPLEAR S.A. mantendrá actualizados sus procedimientos internos, Reglamento Interno de Trabajo y demás instrumentos que correspondan para garantizar su articulación con esta política y la normativa vigente.

15. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES

EMPLEAR S.A. realizará seguimiento periódico a la implementación y eficacia de la presente política.

El responsable del SG-SST, según la estructura organizacional de la empresa, realizará como mínimo una evaluación anual, cuyos resultados servirán para definir acciones de mejora.

Podrán utilizarse, entre otros, los siguientes indicadores:

- Porcentaje de trabajadores y demás población objetivo capacitada.
- Número de actividades de prevención, sensibilización y formación realizadas.
- Nivel de cobertura de las actividades de capacitación.

- Número de acciones de divulgación de las rutas de atención.
- Número de casos recibidos y gestionados, reportados de manera anonimizada.
- Porcentaje de casos gestionados conforme a las rutas internas aplicables.
- Número y porcentaje de medidas de mejora implementadas.
- Resultados de evaluaciones de conocimiento o percepción sobre ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

El tratamiento de la información estadística deberá garantizar la confidencialidad, anonimización y protección de los datos personales y sensibles.

Los resultados del seguimiento serán utilizados para adoptar acciones preventivas, correctivas y de mejora continua.

16. CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA

La presente política será objeto de participación de las personas trabajadoras y, cuando corresponda, de las organizaciones sindicales existentes, con el propósito de recibir aportes y fortalecer las medidas institucionales para la prevención del acoso, la violencia y la discriminación.

EMPLEAR S.A. conservará las evidencias correspondientes a los mecanismos de participación, consulta, socialización y actualización de la política.

17. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

La información obtenida con ocasión de quejas, denuncias, investigaciones, medidas de protección y demás actuaciones relacionadas con esta política será tratada bajo criterios de confidencialidad, necesidad, acceso restringido y protección de datos personales.

Los datos sensibles de las víctimas, denunciantes, testigos, personas investigadas y demás involucrados serán tratados de conformidad con la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias y la política de tratamiento de datos personales de EMPLEAR S.A.

18. MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones y aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 248 de 1995 – Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Ley 1010 de 2006 – Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008 – Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1496 de 2011 – Igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.
- Ley 1581 de 2012 – Régimen general de protección de datos personales.

- Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 2365 de 2024 – Medidas de prevención, protección y atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral.
- Ley 2528 de 2025 – Aprobación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Decreto 1040 de 2026 – Garantías frente al acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación en el ámbito laboral.
- Convenio 100 de la OIT – Igualdad de remuneración.
- Convenio 111 de la OIT – Discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 190 de la OIT – Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Demás normas concordantes, complementarias, modificatorias o sustitutivas.

La presente política entra en vigencia a partir de su fecha de aprobación y será divulgada de manera efectiva a todas las partes interesadas mediante los canales institucionales disponibles. Su contenido deberá ser incorporado en las jornadas de inducción, reinducción y programas de formación continua.

Revisada y aprobada a los 11 días del mes de septiembre del año 2026.

FIRMADO ORIGINAL

RAHDA HERMOSA CAMACHO
GERENTE