

## **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciado por varias organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones, en las cuales se da fe de su existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

Por lo tanto, para **EXELA BPO S.A.** (en adelante "**la Empresa**" o "**la Compañía**") es muy importante que sus colaboradores disfruten de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. En ese sentido, es prioridad para la Empresa que a toda persona le respete su dignidad humana en el ámbito laboral, de manera que se le garantice un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso y/o discriminación en razón del sexo o la orientación sexual.

Por tal razón, la Empresa a través del área de Recursos Humanos pone a disposición de todos los empleados la presente política para prevenir el acoso sexual y las situaciones de discriminación basadas en género, la cual debe ser socializada, interiorizada y cumplida por todos los colaboradores de la organización y todos aquellos que intervengan en las relaciones interpersonales del ecosistema laboral.

### **2. OBJETIVO**

Establecer los parámetros para la prevención del acoso sexual y la discriminación basada en género u orientación sexual, así como el manejo del procedimiento que deben surtir los casos por acoso sexual que sean puestos de conocimiento de la Compañía por parte de sus trabajadores, agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

### **3. DEFINICIONES**

<b>ACOSO SEXUAL</b>	Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la
---------------------	--

	posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
<b>VIOLENCIA SEXUAL</b>	Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona <sup>1</sup> .
<b>HOSTIGAMIENTO VIRTUAL COMO MODALIDAD DE ACOSO</b>	Es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas <sup>2</sup> .
<b>DISCRIMINACIÓN LABORAL</b>	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, discapacidad o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
<b>HOSTIGAMIENTO POR RAZA, ETNIA, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIONES SEXUALES NO NORMATIVAS</b>	Hace referencia a la discriminación y exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

#### 4. ALCANCE

La presente Política aplica para todos los trabajadores, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral (en adelante “las personas protegidas por esta política”). Las conductas prohibidas mencionadas en la presente son inaceptables en el lugar de trabajo, en cualquier sitio fuera del mismo y que tenga relación al

<sup>1</sup> Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Publicación Científica y Técnica No. 588, 2003. Página. 161.

<sup>2</sup> UNICEF. Ciberacoso: qué es cómo detenerlo. Publicación febrero de 2023

trabajo, como viajes de negocio, reuniones de negocio, actividades relacionadas a eventos sociales de la Compañía y afines.

## **5. RESPONSABLE**

Será responsable de dar cumplimiento a la presente política, tramitar las quejas de acoso sexual y realizar las gestiones exigidas por la normatividad vigente la **Gerencia del Cliente** (en adelante "**EL RESPONSABLE**").

## **6. DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL**

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que esta sea asumida con la seriedad del caso.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.
- El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.
- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelante.
- Derecho a la verdad.
- Derecho a la no confrontación con su agresor.
- Los demás contemplados en el artículo 3 de la Ley 2365 de 2024 y en la normatividad vigente.

## **7. DERECHO DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS**

- El derecho al debido proceso
- El derecho a la presunción de inocencia.
- El derecho a la imparcialidad de las autoridades competentes.
- El derecho a la información.
- El derecho a conocer los hechos de la queja o denuncia en el término proceso establecido.
- Los demás contemplados en el artículo 3 de la Ley 2365 de 2024 y en la normatividad vigente.

## 8. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

- La Compañía no tolera conductas que afecten el sano clima laboral, ni que constituyan un incumplimiento a la obligación que tienen partícipes del contexto laboral en los términos de esta política de sostener relaciones cordiales y respetuosas de la dignidad humana con todos los colaboradores, proveedores, clientes y demás personas con las que se deban relacionar en ejecución de sus labores.
- El incumplimiento de las obligaciones, responsabilidades y lineamientos establecidos en la presente política será considerado como una **falta grave** de las obligaciones laborales de los trabajadores y, por tanto, podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.
- Se deja expresa claridad de que la presente política busca sentar un escenario de prevención, atención y conciliación amigable para resolución en los eventos que sean de acoso o discriminación en razón de sexo, género u orientación sexual que puedan afectar la armonía de las relaciones humanas al interior de la Empresa.
- Que las personas designadas en el artículo 57 del reglamento interno de trabajo se encuentran facultadas para adelantar procesos disciplinarios a los trabajadores que incurran en conductas que generen una afectación a lo dispuesto en la presente política, sin perjuicio de los procedimientos que de conformidad con su contenido hayan de surtir para superar la situación de presunto acoso sexual.

## 9. ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS PUEDEN GENERAR O ESTAR ASOCIADOS A ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN?

A continuación, presentamos algunos de los comportamientos que pueden estar asociados a estas conductas:

- Piropos, chistes, bromas y comentarios ofensivos sobre la apariencia de las personas, su orientación o preferencias sexuales.
- Conversaciones de contenido sexual y/o insinuaciones sexuales no consentidas en el ámbito del trabajo.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales.

- Actos de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales.
- La manifestación pública sobre hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La ejecución de llamadas telefónicas y envío de mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, intimidatorio o sexual.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera o dentro del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición de fotos, imágenes, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Discriminación y exposición de personas pertenecientes a: i) grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, queer y otros), ii) que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativos o ligados a estereotipos de belleza, iii) que profesen creencias religiosas, iv) que tengan tendencias o prácticas socioculturales. Todos los grupos anteriores siempre que se puedan ver expuestos a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

## **10. ¿CUÁLES SON LAS GARANTÍAS DE PROTECCIÓN DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS O TERCEROS QUE CONOZCAN HECHOS DE ACOSO SEXUAL?**

Las principales garantías de protección de las presuntas víctimas o terceros que conozcan hechos de acoso sexual se encuentran contempladas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 y que se expresan a continuación:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.

4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

De igual forma, se adoptarán todas muy oportunamente las medidas que se estimen convenientes para cesar el presunto acoso sexual.

## **11. CONDUCTAS PROHIBIDAS**

Para asegurar que las personas protegidas por esta política disfruten de un ambiente libre de acoso sexual se prohíbe expresamente acosar o discriminar a otro sujeto por causa de su sexo, género, orientación sexual y en general por cualquier causa que pueda ser constitutiva de acoso sexual en los términos de la presente política y del marco normativo que la complementa.

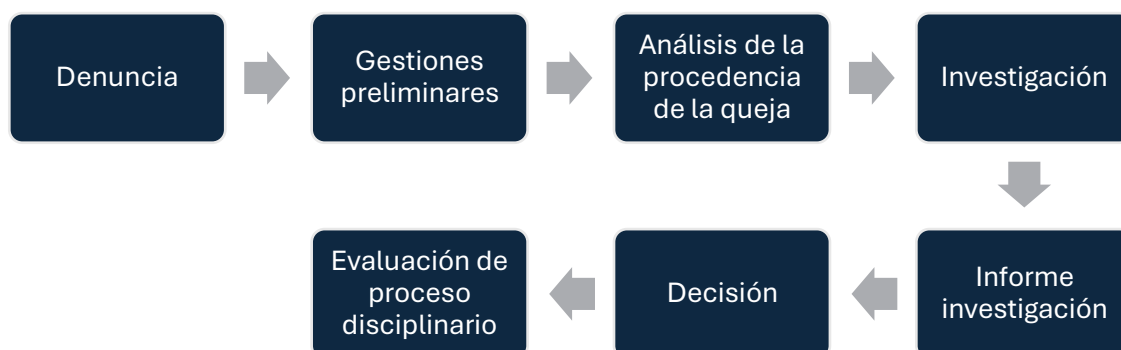
**Están prohibidas**, sin limitarse, las siguientes conductas:

- Tomar decisiones relacionadas con contrataciones, evaluaciones de desempeño, incrementos de salarios, asignación de tareas o cualquier otra actividad propia de las relaciones en el ámbito laboral, bajo criterios relacionados con el sexo, estado de embarazo, orientación sexual o género de las personas.
- Hacer declaraciones ofensivas o despectivas, comentarios, insultos o malos gestos hacia las personas con ocasión de su sexo, estado de embarazo, orientación sexual o género.

- Participar en cualquier otra conducta verbal o no verbal de carácter ofensivo o de naturaleza despectiva hacia las personas, con ocasión de su sexo, estado de embarazo, orientación sexual o género.
- Interferir injustificadamente con el rendimiento laboral o crear un ambiente de trabajo ofensivo e intimidante hacia las personas con ocasión de su sexo, estado de embarazo, orientación sexual o género.
- Participar en el coqueteo no deseado, insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales, proposiciones y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o mostrar objetos sexualmente sugestivos, fotografías o dibujos con contenido sexual.
- Condicionar el empleo de una persona, su evaluación, su salario, aumento de salario, deberes asignados de una persona o cualquier otra condición de empleo bajo la suposición de recibir favores sexuales.
- Los actos de agresión sexual, independientemente de sus consecuencias.
- Insinuaciones sexuales, difamaciones despectivas, proposiciones o amenazas ofensivas o sugestivas.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión al sexo, estado de embarazo, orientación sexual o género de la persona.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir de una persona.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona relacionados con su sexo, estado de embarazo, orientación sexual o género.
- Conducta verbal como comentarios despectivos, degradantes o estereotipados, calumnias o bromas, entre otros.
- Conducta visual como exhibiciones, gestos de imágenes sugestivas o degradantes o implicando estereotipos.
- Conducta física como asalto (contactos no deseados), bloqueos de movimientos o gestos físicos inapropiados invasivos del espacio personal.
- Amenazas y exigencias de someterse a solicitudes sexuales como término explícito o implícito de las condiciones de empleo, o cuando la sumisión o el rechazo se utilizan como base para una decisión de empleo y ofertas de beneficios laborales a cambio de favores.
- La toma de cualquier tipo de represalias por parte de la Compañía o sus representantes en contra de las personas que denuncian casos de discriminación o de acoso basados en sexo, género u orientación sexual.
- También están prohibidas las represalias en contra de quien participa en una investigación de una queja bajo las consideraciones de la presente política o en contra de quienes actúen para reforzar o hacer cumplir esta política.

## 12. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN

La compañía ha dispuesto la siguiente ruta para el reporte de los casos de **ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN** que le sean puestos en conocimiento:



### 12.1. Denuncia

La denuncia del caso detectado se deberá realizar preferiblemente por escrito por la persona afectada o en su defecto a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal. La denuncia deberá presentarse por escrito al correo [exela@exela.co](mailto:exela@exela.co) cuya custodia y verificación corresponde a **EL RESPONSABLE**.

Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico de la Compañía, podrán hacerlo desde su correo electrónico personal o mediante un sobre sellado dirigido a **EL RESPONSABLE**, lo anterior con la finalidad de garantizar la confidencialidad y los derechos de la presunta víctima y del presunto acosador.

Debe destacarse que, cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que esta contenga, al menos, las siguientes consideraciones:

- Identificación de la persona que estaría desarrollando conductas posiblemente constitutivas de acoso sexual.
- Tipos de conductas, detalladas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Pruebas de las conductas que se relacionan.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso sexual.



- En todo caso, cuando se presente una denuncia por escrito a cualquiera de los canales de la Empresa, será deber de la Compañía, a través de sus trabajadores, dar el trámite que le corresponda para garantizar a la presunta víctima o a la persona que interpuso la denuncia una investigación de los hechos.

#### **12.2. Gestiones preliminares en el marco de la investigación, las cuales están en cabeza de EL RESPONSABLE**

- Privilegiar la seguridad y confidencialidad de la presunta víctima, por lo que el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.
- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la presunta víctima haga su relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.
- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.
- Cumplir lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.
- En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
- Informar a la presunta víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la compañía a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la presunta víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- Definir con la alta gerencia de la empresa las posibles medidas de protección a la presunta víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la compañía.

### 12.3. Análisis procedencia de la queja

**EL RESPONSABLE** verificará la información de la queja, revisará si las conductas encajan en lo previsto en la Ley 2365 y la presente política. Para dar cumplimiento a esta función, **EL RESPONSABLE** podrá apoyarse en el concepto de asesores externos.

Si la conclusión de **EL RESPONSABLE** es que el asunto no se enmarca en las disposiciones de la legislación vigente sobre acoso sexual, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial y lo reportará en el mismo sentido a la gerencia general.

Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de las descripciones legales del acoso sexual, **EL RESPONSABLE** deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos e investigación.

### 12.4. Investigación

**EL RESPONSABLE** tratará cada caso de manera individualizada y velará por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, sin incurrir en acciones que puedan causar revictimización.

Para ello, **EL RESPONSABLE** podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil sin perder de vista la confidencialidad con que debe ser abordado el asunto objeto de estudio.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones, las siguientes:

- Si existe o ha existido acoso sexual laboral, de existir, qué características cumple, por qué motivo se produjo, los hechos que le dieron origen, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso sexual y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso sexual. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.

- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
  - En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado incapacitado o ausente en los últimos meses y por qué causa.
  - Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.
- Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:
- En el caso de decidir **EL RESPONSABLE** la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos y en especial de la presunta víctima.
  - Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
  - Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

## 12.5. Elaboración del Informe

**EL RESPONSABLE** deberá construir un informe con las recomendaciones que considere más adecuadas para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, en miras de recuperar el buen ambiente laboral y la sana convivencia en la Empresa, siempre enfocado en la protección de la presunta víctima. Este resultado de la investigación deberá ser comunicado por escrito a la alta dirección.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, **EL RESPONSABLE** recaudará las pruebas que considere necesarias, incluyendo, sin limitarse:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
  - Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
  - Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
  - Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
  - Resumen de las intervenciones realizadas por **EL RESPONSABLE** y de las pruebas obtenidas.
  - Resumen de los principales hechos.
  - Conclusiones y medidas propuestas.

#### **12.6. Decisión**

Con base en el informe, **EL RESPONSABLE** propondrá a la Gerencia General las decisiones y medidas correctivas correspondientes, también el periodo o condiciones sobre los cuales se hará seguimiento las decisiones adoptadas compromisos acordados. Esta decisión deberá ser informada por escrito a las partes involucradas.

#### **12.7. Evaluación sobre la procedencia de un proceso disciplinario**

Si ocurre alguna violación de esta política, **EL RESPONSABLE** podrá informar al área competente para que se adelante el proceso disciplinario correspondiente o el proceso de desvinculación con justa causa.

#### **12.8. Temeridad en las denuncias**

En el caso que a juicio de **EL RESPONSABLE** se establezca que la queja de acoso laboral sexual carece de todo fundamento fáctico o razonable, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

### **13. SEGUIMIENTO DE LAS QUEJAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN**

Las acciones de seguimiento estarán a cargo de **EL RESPONSABLE**, para lo cual deberá realizar la verificación y eficacia de las acciones establecidas en la presente política actuando en pro del bienestar de la presunta víctima.

### **14. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN**

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima (quienes en ningún caso

podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## **15. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN**

- La compañía se compromete a implementar campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas constitutivas de acoso sexual y/o de discriminación que afecten el clima laboral entre sus empleados.
- La compañía fomentará espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de igual naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover armonía en las relaciones laborales, un buen ambiente laboral y el buen trato al interior de la empresa.

## **16. MARCO LEGAL**

- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
- Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para ".
- Constitución Política de Colombia.
- Código sustantivo del trabajo.
- Código Penal - Ley 599 de 2000.
- Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. artículo 12. medidas en el ámbito laboral.
- Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

- Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disposiciones.
- Circular 26 del 8 de marzo de 2023, la cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- Resolución 2110 de 2023, por la cual se adopta en el Ministerio del Trabajo el "Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual"
- Resolución 3461 de 2025.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa.

## **17. DISPOSICIONES FINALES**

La presente política hace parte integral de los contratos de trabajo de los trabajadores y del reglamento interno de trabajo de la compañía, produce efectos a partir del 30 de noviembre de 2025 y deja sin efecto cualquier disposición que le sea contraria.

De igual forma, la organización y las personas protegidas por esta política se comprometen a cumplir con las garantías, derechos, prohibiciones y obligaciones actuales y futuras, dispuestas por las normas y mandatos que surjan con posterioridad a la Ley 2365 de 2024.

Se publica y divulga la presente política, el 30 de noviembre de 2025



---

**ALEJANDRO OSORIO ZULUAGA**  
Representante Legal  
**EXELA BPO S.A.**