I. OBJETIVO:

En la empresa **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS**, se busca permanentemente promover y generar un ambiente de trabajo sano y armonioso para todos. Por ello se establece la presente **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL, CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE EQUIDAD DE GÉNERO** como mecanismo de compromiso organizacional, con el ánimo de generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, y donde se protejan el respeto, la intimidad, la honra, la salud metal, la libertad sexual y la equidad de género, derechos mundialmente reconocidos y promovidos por la OMS, la OIT y por el Estado colombiano.

La presente Política es concordante con la Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral) y con la Ley 2365 de 2024 (Acoso Sexual), con las Resoluciones 2646 de 2008, 1356 de 2012 y 0652 de 2012 y demás normas y decretos reglamentarios, con la jurisprudencia de la Corte Constitucional y con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo contenidas en la Circular 026 del 8 de marzo de 2023 en la Circular 075 de 20 de junio de 2025 y con los Artículos 16, 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025.

La Política tiene como objetivos principales establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad[1] laboral y no discriminación en **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS**, establecer los mecanismos, espacios y procedimientos de prevención, denuncia y resolución de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, desigualdad y discriminación en el ámbito laboral y garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales para todo el personal que preste sus servicios a esta organización.

II. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:

La presente **POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL, CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE EQUIDAD DE GÉNERO** aplica a todos los trabajadores y las trabajadoras vinculados y vinculadas con Contrato de Trabajo, en todos los niveles, áreas y sedes geográficas de la compañía, y podrá ser extensiva y aplicable también a las demás personas que presten sus servicios para **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS,** bajo otras modalidades contractuales.

Todas las personas a quienes está dirigida esta política tienen derecho a participar en su formulación, implementación y eventual modificación.

La Política hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** y de todos los Contratos de Trabajo de los trabajadores que se encuentren actualmente vinculados y de aquellos que en el futuro se vinculen laboralmente con la empresa, sin excepción alguna y sin importar su orientación de género, raza, nacionalidad, condición social, económica, cultural, religiosa o política.

[1] En esta política se acogen las distintas dimensiones de la igualdad y la no discriminación, establecidas en el artículo 13 de la Constitución.

III. DEFINICIONES:

1. ACOSO LABORAL: El Artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 define como Acoso Laboral *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, Trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

2. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: La Ley 1010 de 2006 , reconoce la existencia de por lo menos seis modalidades de acoso laboral:

a) **Maltrato:** Se incluye cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del colaborador/a, así como cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad, autoestima y derecho a la intimidad y el buen nombre.
b) **Persecución:** Toda conducta cuyas características de reiteración o arbitrariedad induzcan al colaborador/a a renunciar, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, los cambios permanentes de horario o cualquier acción que esté encaminada a producir desmotivación.
c) **Discriminación:** Trato diferenciado por razones de género, raza, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.
d) **Entorpecimiento:** Acciones que tienden a obstaculizar el cumplimiento de la labor o retardarla con perjuicio para el colaborador/a. Puede constituir, pero no limitarse a, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
e) **Inequidad:** Asignación de funciones a menosprecio del colaborador/a
f) **Desprotección:** Toda conducta que tienda a poner en riesgo la integridad y seguridad del colaborador/a mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

3. ACOSO SEXUAL: El Artículo 2° Ley 2365 de 2024 define Acoso Sexual como *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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.*

Así mismo, en Colombia el **Acoso Sexual** es un delito, tipificado con el Artículo 210A del Código Penal.

El Ministerio de Trabajo define el **Acoso Sexual** en el trabajo en la Circular 0026 del 2023, como *"… una forma de violencia, **especialmente contra la mujer**, que desconoce los derechos humanos y afecta su dignidad. Debido a que es aceptado (implícita o explícitamente) en diversos ámbitos sociales y culturales, sus múltiples y sutiles formas de manifestación y sus profundos efectos en los derechos de las mujeres, **es preciso que la sociedad y el Estado comprendan su alcance, así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y erradicación en el ámbito laboral."*** (Subrayado y negrilla fuera de texto)

4. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL:

a) Conductas físicas de naturaleza sexual no deseada que pueden ir desde tocamientos innecesarios, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario.
b) Conductas verbales de naturaleza sexual no deseada como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas y mensajes de texto indeseados, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
c) Conductas no verbales de naturaleza sexual no deseada, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Envío de mensajes escritos y/o con imágenes de carácter ofensivo y de contenido sexual.
d) Conductas de chantaje como proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo. Se refiere a tocamientos inapropiados, invitaciones, persistentes, peticiones de favores sexuales, etc. El Ministerio de Trabajo en la Circular 0026 del 2023, lo define así: "El acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza…"
e) Conductas de intimidación y hostilidad: El Ministerio de Trabajo en la Circular 0026 del 2023, lo define como "El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor que crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.
f) Conductas de acoso por razón de género: Cualquier comportamiento realizado en función del género o la identidad de género, que busca atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

IV. PRINCIPIO GENERAL DE LA POLÍTICA:

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS administra sus políticas, programas y prácticas de personal de una manera no discriminatoria y con enfoque de género, en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo, pero no limitándose a: el reclutamiento, la contratación, la asignación de trabajo, las promociones, las transferencias, las terminaciones y el manejo de salarios.

Se promueve una cultura incluyente respecto a la pluralidad de formas de vida y se buscará establecer modelos de conductas y comportamientos que permitan la garantía de igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad en el ambiente laboral de la organización.

Se prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia y segregación incluyendo, pero no limitándose, a la apariencia física, la cultura, la discapacidad, el idioma, el sexo, el género, la edad, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, el estado civil o conyugal, la religión, las opiniones, el origen étnico o nacional, la orientación e identidad de género y la situación migratoria.

V. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA:

a) Respetar los derechos humanos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana de quienes trabajan en **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS.**
b) Respetar las diferencias individuales y abstenerse de realizar acciones contra los derechos humanos, las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos como sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación e identidad de género, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política. Para ello se creará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, incluyendo trabajadores y trabajadoras, visitantes, proveedores y proveedoras, contratistas, entre otros.
c) Toda persona destinataria de esta política tiene derecho a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores, debe ser libre de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación, o cualquier tipo de acoso y tiene la obligación de actuar de la misma manera en su relación con otras personas.
d) Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
e) Promover una igualdad salarial y de oportunidad de empleo que se aplica sin distinción de sexo o condición que trasgreda el objeto general de esta política.
f) Fomentar un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad y la comunicación abierta, donde todas las personas se sientan valoradas y seguras. La empresa se compromete a mantener un espacio libre de discriminación, acoso sexual, violencia y cualquier forma de intolerancia.
g) Reconocer el mérito de nuestro personal sin diferencia alguna, entre las condiciones particulares de quienes trabajan en **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** y que desempeñan funciones de responsabilidad similar.
h) Garantizar imparcialidad en la participación equitativa de todas y todos los Trabajadores, enprogramas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.
i) Tomar las precauciones razonables para evitar que se produzca cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, ya sea por actos u omisiones de las personas destinatarias de esta política o las personas con quienes se relacionan.
j) Asegurar la reserva en los hechos e información relacionada con casos de acoso y/o discriminación, salvo cuando exista justificación debidamente comprobada de la necesidad de dar a conocer la respectiva conducta y exista el consentimiento de la víctima.
k) Brindar un entorno en el que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas del equipo sean reconocidas y valorada.

VI. ENFOQUE DIFERENCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

La presente **política,** tiene un Enfoque Diferencial con Enfoque y Perspectiva de Género, conforme las normas vigentes y las recomendaciones de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Ministerio de Trabajo (Circular 075 de 2025), en las cuales las entidades hacen un llamado a las empresas públicas y privadas a proteger los derechos a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al derecho a vivir una vida libre de violencias, **en especial de las mujeres, los Trabajadores y Trabajadores Trans, No Binarias, y con identidades de género no hegemónicas** que denuncien acoso en su lugar de trabajo .

VII. IMPLEMENTACIÓN Y COMPROMISOS GENERALES DE LAPOLÍTICA:

En aras de promover una cultura institucional diversa, incluyente y respetuosa, **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** se compromete a adoptar medidas que permitan:

a) Velar por el cumplimiento de esta política.
b) Escuchar, capacitar y formar periódicamente a sus trabajadores y trabajadoras en diversidad, inclusión y no discriminación.
c) Reconocer a todos los trabajadores y trabajadoras por sus talentos y estilo único, y en consecuencia, entregar herramientas adecuadas para desarrollar su potencial laboral.
d) Procurar que trabajadores y trabajadoras cooperen para garantizar la efectividad de esta política, promoviendo la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.
e) No tolerar la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual, el maltrato o la violencia entre las personas de la organización **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** trabajará para prevenir cualquier forma de discriminación.
f) No ignorar o tratar con levedad las quejas de las personas de la organización amparadas por esta política relativas a actos de discriminación, acoso sexual, maltrato o violencia.
g) Velar porque nadie victimice ni tome represalias contra una persona que hubiera presentado acusaciones o quejas de discriminación siguiendo los canales de atención dispuestos por **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS**.
h) Actualizar esta política periódicamente con el fin de responder a las experiencias en su implementación, las exigencias de las trabajadoras, los trabajadores y otras partes interesadas y cualquier factor externo relevante.

VIII. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA:

USO DE LENGUAJE: **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, libre de expresiones de prejuicio y estereotipos por razones de género, pertenencia étnica, clase social o por cualquier otra razón.

Esto, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona. En particular, el lenguaje utilizado en **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** debe representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad,

así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que les resten valor.

En este mismo sentido, la organización invita a todas las personas a quienes está dirigida esta política a usar el femenino y el masculino o una forma neutra en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.

AMBIENTE LIBRE DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL: **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** tiene una política de **CERO TOLERANCIA** a la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo. Estos comportamientos se reprobarán y sancionarán pues, además de perjudicar el bienestar físico y psicológico de la persona y la sociedad, atentan contra la ética, afectan el ambiente de trabajo y son una violación a la dignidad, intimidad, privacidad y libertad de la persona discriminada o acosada.

INCLUSIÓN LABORAL: **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** busca que su equipo de trabajadores y trabajadoras reflejen los principios y valores institucionales, así como su misión e impacto en la sociedad. Creemos que el talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades.

Es por esta razón que se buscará implementar programas que propicien o faciliten la inclusión laboral con equidad de género en diferentes sectores de la población, entre esos: las personas con discapacidad, adultos mayores, pueblos étnicos y, en general, personas que pertenecen o se identifican como parte de grupos históricamente discriminados y /o en situación de vulnerabilidad.

EQUIDAD Y ENFOQUE DIFERENCIAL DE GÉNERO: **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** promueve la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas.

IX. ACOSO LABORAL: MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIAS O QUEJAS

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS tiene una política de CERO TOLERANCIA a la discriminación y el Acoso Laboral en cualquiera de sus modalidades, dentro y fuera del trabajo, por lo cual se acoge a las resoluciones del Ministerio del Trabajo que regulan el Comité de Convivencia Laboral como grupo de apoyo y lo designan como el órgano idóneo para la mitigación del riesgo y la búsqueda de soluciones a estas conductas. Así mismo, esta normatividad sugiere que, para garantizar el objeto del Comité de Convivencia Laboral, este debe regirse por los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria y tendrá las funciones señaladas por la ley.

- **MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL:**

a) Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
b) Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
c) Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
d) Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
e) Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos normativos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
f) Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
g) Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
h) Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

- **MEDIDAS CORRECTIVAS EL ACOSO LABORAL:**

a) Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
b) Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
c) Facilitar el traslado del trabajador a otra área de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
d) Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

- **PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIAS O QUEJAS DE ACOSO LABORAL:**

Todo trabajador de la empresa, que considere que está siendo objeto de actos de Acoso Laboral en cualquiera de sus manifestaciones o modalidades (excepto si se trata de Acoso Sexual), deberá agotar el siguiente procedimiento interno:

a) Presentar la queja o denuncia respectiva ante la persona que presida el Comité de Convivencia Laboral de la empresa, o quien haga sus veces
b) La queja o denuncia por presuntos actos de Acoso Laboral deberá interponerse **por escrito** y deberá cumplir, como mínimo, con los siguientes requisitos:

- La queja o denuncia y se recibirá únicamente a través del siguiente correo electrónico, el cual es de uso exclusivo y confidencial del Comité de Convivencia Laboral: cconvivencia@arteaga-latam.com
- En la queja o denuncia deberán proporcionarse los datos de la persona o personas responsables de los presuntos actos de Acoso Laboral: nombre completo (nombre y apellido), cargo y demás datos conocidos de la persona o personas denunciadas.
- Deberá realizarse una breve pero detallada descripción de los hechos, informando en forma clara y precisa, las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los mismos.
- Anexar las pruebas que tenga en su poder y que puedan soportar la denuncia y/o indicar los datos de posibles testigos directos y presenciales que puedan dar fe o corroborar los hechos denunciados.

c) Cuando la víctima de un presunto acto de Acoso Laboral no desea dar a conocer su identidad y presenta una queja o denuncia anónima o cuando a pesar de que la víctima esté identificada no quiera dar a conocer la identidad del presunto acosador, el Comité de Convivencia Laboral no podrá dar trámite formal a la queja o denuncia, debido a la imposibilidad de identificar e individualizar plenamente al sujeto pasivo o al sujeto activo de la presunta conducta. Tampoco se podrá iniciar el trámite, cuando la denuncia carezcan de total motivación, o este sustentada en hechos ilógicos, inexistentes o abiertamente temerarios. Sin embargo, como parte de sus funciones, el Comité de Convivencia Laboral, en cualquiera de estos casos, deberá trasladar el caso a la Dirección Administrativa y de Bienestar de la empresa, con la recomendación de que se haga un Estudio de Clima Organizacional y/o de Riesgo Psicosocial en la dependencia o área a la que pertenece la presunta víctima anónima y así poder identificar la veracidad de las conductas denunciadas y obtener un informe o diagnóstico de las medidas que la empresa deberá adelantar para cesar y/o corregir las posibles conductas que hayan podido ser identificadas.
d) El Comité de Convivencia Laboral también se abstendrá de dar trámite formal a una queja de Acoso Laboral, cuando resulte evidente que su formulación por parte del trabajador tiene como fin evadir o entorpecer los procesos de investigación y los procedimientos disciplinarios por faltas graves que haya cometido y sobre los cuales ya se hayan iniciado o estén en proceso de iniciar investigaciones o procesos disciplinarios en su contra, antes de la presentación de la queja. En este caso, el Comité de Convivencia Laboral, deberá notificar por escrito al trabajador denunciante las razones de la decisión de no dar trámite a la queja.
e) En los demás casos, cuando se presente una denuncia o queja de Acoso Laboral y esta cumpla con el lleno de requisitos, a la persona que preside del Comité de Convivencia Laboral dará inicio al trámite para lo cual convocará por escrito a una reunión extraordinaria remitiendo a los miembros del Comité de Convivencia Laboral copia de la denuncia y de los documentos allegados por el denunciante.
f) Esta reunión extraordinaria deberá realizarse a más tardar dentro de los siete (07) días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia. Dicho término podrá extenderse por circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o porque el Comité de Convivencia Laboral no cuente con la totalidad de sus miembros.

g) Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, previo análisis confidencial de la queja o denuncia y de las respectivas pruebas allegadas, citarán y escucharán por separado a las partes involucradas, para conocer su versión y/o ampliación de los hechos que dieron lugar a la denuncia. Igualmente, el Comité de Convivencia Laboral, de considerarlo pertinente y conducente, podrá citar a los testigos con el fin de que rindan versión libre sobre los hechos denunciados, todo dentro del marco del estricto manejo confidencial, por parte de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.

h) Posteriormente los miembros del Comité de Convivencia Laboral, previo análisis de la pertinencia y conducencia y solo que se trate de un caso que permita una concertación o conciliación entre las partes y que no implicará posibles retaliaciones futuras, podrá convocar y realizar una reunión con las partes involucradas, en la cual se analizarán de manera conjunta los hechos y pruebas que soportan la queja, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas y promover compromisos mutuos, para llegar a una solución efectiva de las controversias.

i) La persona que presida el Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, presidirá la reunión a la cual sean convocadas ambas partes y dará apertura a la misma, iniciando con la lectura de la denuncia, poniendo de presente las pruebas allegadas y dando un espacio a la parte denunciada para que exponga sus argumentos. Los miembros del Comité, durante el desarrollo de la reunión, podrán hacer propuestas de acercamiento y solución a las controversias de las partes. Al finalizar la reunión, el Comité de Convivencia Laboral deberá formular un plan de mejora, según lo concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando siempre el principio de la confidencialidad.

j) En caso de que las partes lleguen a un consenso para dirimir sus diferencias y decidan establecer acuerdos en pro del buen ambiente laboral, el Comité de Convivencia Laboral en la misma reunión dará por finalizado el procedimiento y dejará sentadas en el Acta de reunión los compromisos y el cierre del caso. Sin perjuicio del cierre del caso, será responsabilidad del Comité de Convivencia Laboral, hacer posteriormente el respectivo seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, de acuerdo con lo que las partes hayan acordado.

k) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o que no se cumplan las recomendaciones formuladas y/o que la conducta persista a pesar de los compromisos y acuerdos, el Comité de Convivencia Laboral dará por finalizado y cerrado el procedimiento interno y deberá informar por escrito a la Gerencia General de la empresa esta situación para que, de ser el caso, se adelanten las acciones disciplinarias y sancionatorias internas correspondientes. En este caso, la presunta víctima quedará en libertad, si así lo considera pertinente, de ejercer las acciones legales correspondientes ante el Inspector del Ministerio de Trabajo y/o ante el Juez Ordinario Laboral.

l) Los puntos más importantes desarrollados en las reuniones, incluyendo los compromisos de mejora y acuerdos a que lleguen las partes, deberán quedar consignados en un Acta lo cual es responsabilidad del Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral y las actas deberán ser firmadas por todos los intervinientes, al finalizar cada reunión. Si una de las partes se negare a firmar un Acta de reunión a la cual hubiere asistido, bastará con que se exprese tal situación en el Acta.

m) La salvaguarda, confidencialidad y reserva de las Actas originales de las reuniones, serán responsabilidad de todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral, incluyendo los suplentes. La elaboración y custodia de las Acta o copias de éstas, relacionadas con asuntos de quejas o denuncias de Acoso Laboral son responsabilidad del Secretario (a) del Comité de Convivencia Laboral y bajo ninguna circunstancia

podrán reposar en las Hojas de Vida de los funcionarios involucrados, ni en ningún otros archivo de la empresa; únicamente podrán reposar en el archivo del Comité de Convivencia Laboral dispuesto para este fin.

n) En cualquier caso y sin perjuicio del trámite o procedimiento de Acoso Laboral a cargo del Comité de Convivencia Laboral, la empresa en cualquier momento podrá ejercer los procedimientos de investigación, disciplinarios, sancionatorios y/o de finalización de los Contratos de Trabajo a que haya lugar, conforme el Reglamento Interno de Trabajo, en caso de comprobarse un incumplimiento o falta grave de los trabajadores de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, garantizándose siempre su debido proceso y el derecho de defensa para cada caso.

X. ACOSO SEXUAL: CONTEXTOS Y LUGARES DONDE SE EJERCE, MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIAS O QUEJAS

El **Acoso Sexual** en el entorno laboral, si bien es una forma o conducta de Acoso Laboral, por su gravedad y características debe ser manejada y atendida de manera individualizada y especial ya que requiere un manejo y enfoque de género especial y la activación de protocolos, rutas y mecanismos confidenciales y efectivos, cuya atención de las denuncias interpuestas por la (s) victima (s), así como la investigación y sanción del presunto victimario, no pueden ni deben ser tratadas como simples casos o denuncias de Acoso Laboral y, por ende, no pueden ser competencia del Comité de Convivencia Laboral.

- **CONTEXTOS Y LUGARES DONDE SE EJERCE EL ACOSO SEXUAL (ARTÍCULO 7° DE LA LEY 2365 DE 2024 Y ARTÍCULO 18 DE LA LEY 2466 DE 2025):**

Hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f) En el alojamiento proporcionado por el Empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS, en ningún caso, exigirá que se deba acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa Acoso Sexual en el contexto laboral, como requisito para activar los protocolos y para denunciar o dar aviso ante las autoridades correspondientes y para que estas avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a la Ley.

También se pueden ejercer conductas de violencia o actos de Acoso Sexual en *"el espacio público o el privado"* y *"en el transporte"* y que puede considerarse *"ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral"* además de las personas del entorno laboral, también los *"terceros, clientes, proveedores"* que guarden relación directa a indirecta con el trabajo y con el Empleador.

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS se compromete a garantizar *"lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas"* y atenderá e integrará a la presente Política y al Reglamento Interno de Trabajo, las recomendaciones y directrices sobre violencia, acoso y discriminación en el trabajo que el Gobierno Nacional expedirá, conforme el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025.

- **MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL:**

Los mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Sexual previstos por **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS,**, serán alineados y armonizados posteriormente con el Plan Transversal para la eliminación del Acoso Sexual y las demás Politicas Publicas que detemine y reglamente el Gobierno Nacional para tal fin. En cualquier caso, se dará desde ya aplicación plena a lo dispuesto en el Artículo 8° de la Ley 2365 de 2024 y Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025. En desarrollo de éste propósito, la Empresa a la fecha ha previsto las siguientes medidas y mecanismos de prevención del Acoso Sexual:

a) Implemeplacion, socialización y aplicación de la presente Pólitica.
b) Divulgación y socialización a los Trabajadores del contenido de la Ley 2365 de 2024 (Acoso Sexual) y demás normas reglamentartias y recomendaciones, que incluiran campañas de divulgación preventiva, capacitaciones sobre dichas leyes y los mecanismos y medidas internas de prevención, denuncia y sanción de estas conductas.
c) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa y la prevencion de conductas de Acoso Sexual.
d) Requerir y solicitar el apoyo y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales para la implementación de Programas Especiales al interior de la Empresa, para el fortalecimiento de la prevención, protección y atención del Acoso Sexual dentro del ámbito laboral.
e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar este propósito

- **MEDIDAS PREVENTIVAS DE LA DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL CONTRA PERSONAS TRANS, NO BINARIAS Y CON IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS EN EL ENTORNO LABORAL:**

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS, acoge dentro de la presente Política, las siguientes recomendaciones del Ministerio de Trabajo en la Circular 075 del 20 de junio de 2025, que son concordantes con los artículos 16, 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025, a favor de Trabajadores y Trabajadores Trans, No Binarias, y con identidades de género no hegemónicas:

a) Reconocer a las personas por su nombre identitario y pronombres en las comunicaciones verbales y escritas, en contratos, documentos, correos, comunicaciones internas y externas, etc.
b) No exigir la Libreta o Tarjeta Militar a mujeres Trans
c) Permitir el uso de uniforme y vestimenta de dotación, acorde a la identidad de género con la cual se identifica
d) Si los baños están separados (hombres y mujeres), permitir a las personas de genero diverso el uso del baño que decidan, de acuerdo al género con el cual se identifican
e) Prevenir y sancionar los tratos notoriamente discriminatorios como excluir a la persona de actividades de bienestar, no convocarla a reuniones de trabajo, eliminación de funciones, quitarle espacios u ocultar a la persona en espacios confinados, etc.
f) Dar aplicación a la Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral) y Ley 2365 de 2024 (Acoso Sexual) y activar los mecanismos de prevención, solución, investigación y sanción ante conductas en el trabajo que afecten a las personas de genero diverso como burlas, chistes, bromas, comentarios sobre vestimenta, comentarios sobre su cierto, aspecto, etc.
g) Promover procesos de selección y contratación inclusivos y sin discriminación
h) Implementar procesos de socialización, sensibilización y capacitación a todos los trabajadores de la empresa en temas relacionados con la aceptación, respeto e inclusión de personas de genero diverso

- **MEDIDAS CORRECTIVAS DEL ACOSO SEXUAL:**

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS, en atención a lo consagrado en el Artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 y al Plan Transversal para la eliminación del Acoso Sexual y las demás Políticas Públicas que determine y reglamente a futuro el Gobierno Nacional en cumplimiento de lo previsto en el Artículo 8° de la Ley 2365 de 2024 y el Artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, está firmemente comprometida con la prevención, investigación y sanción del Acoso Sexual en el entorno laboral y para tal fin a la fecha tiene en cuenta y ejecuta las siguientes medidas:

a) Diseñar e implementar los protocolos, rutas y mecanismos confidenciales y efectivos, de atención de denuncias de Acoso Sexual, y socializarlos y difundirmos con todos los Trabajadores.
b) El Reglamento Interno de Trabajo establece como Prohibicion Especial, Falta Grave y Justa Causa de despido de los Trabajadores el hecho de "*Ejercer de manera directa o indirecta, coparticipar, inducir o permitir, ya sea por acción o por omisión, actos de Acoso Sexual dentro del entorno del trabajo y en contra de otros (as) trabajadores (as), contratistas, proveedores, visitantes, etc., entendidos como cualquier 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."

c) Quien incurra en la (s) conducta (s) antes decrita (s), será objeto de la investigación, sanciones disciplinarias y/o consecuencias juridicas por parte del Empleador, garantizandose sus derechos, pero priorizando tambien los derechos de la víctima a la intimidad y buen nombre, confidencialidad, no revictimización y no repetición.

d) **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** garantiza los derechos de las posibles víctimas y tiene establecidos mecanismos confidenciales y con enfoque de género, que permiten atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al Acoso Sexual, dentro de sus posibilidades.

e) **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** está en la capacidad de proveer garantías mínimas de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

f) Dentro de los protocolos, rutas y mecanismos confidenciales y efectivos contenidos en la presente Política, **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** informa a la (s) posible (s) víctima (s) del derecho y facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

g) **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** se compromete a remitir de manera inmediata las quejas y/o denuncias de Acoso Sexual ante las autoridades competentes, en caso de que así sea solicitado por la víctima y respetando su derecho la confidencialidad y a la intimidad.

h) **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de Acoso Sexual y se abstendrá de ejecutar actos de revictimización.

i) **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** se compromete a publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas, en caso de existir, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones se remitirán al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre, anonimizando los datos, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

j) Estas obligaciones serán alineadas y ajustadas más adelante, con base en lo que se establezca por el Gobierno Nacional en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual. Sin embargo, mientras se emiten estos lineamientos, **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** desde ya cumple con todas estas obligaciones.

k) En los casos en los que el presunto Acosador Sexual sea el Jefe o superior jerárquico de la Empresa, la queja deberá presentarse ante la Inspección de Trabajo, autoridad que será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

- **PROCEDIMIENTO: PROTOCOLO INTERNO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL LABORAL:**

Como ya se dijo, el **Acoso Sexual** en el ámbito del trabajo, además de tratarse de ser una forma de Acoso Laboral, es también un delito, tipificado y penalizado por el Código Penal colombiano, por lo que el conocimiento y trámite de las quejas o denuncias por actos de Acoso Sexual NO son de competencia del Comité de Convivencia Laboral.

Por otra parte, conforme lo previsto en el Código del Procedimiento Penal (Art. 67), toda persona tiene el deber de denunciar una posible conducta punible, razón por la cual toda persona que conozca en ejercicio de sus funciones la posible comisión de una conducta constitutiva de **Acoso Sexual**, está en la obligación de ponerlo en conocimiento de la autoridad competente que es la Fiscalía General de la Nación a través de las Unidades de

reacción inmediata (U.R.I.). También se puede acudir a las Salas de Atención al Usuario (S.A.U), Centro de Atención a Víctimas de Abuso Sexual (C.A.I.V.A.S.) y denunciar el hecho con el fin de que las mismas agoten el proceso adecuado.

Por tal razón la presente **POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS EN EL ENTORNO LABORAL, CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE EQUIDAD DE GENERO** establece el siguiente procedimiento interno especial y confidencial de denuncia del **Acoso Sexual**, el cual atenderá todos los casos sin excepción alguna, pero tendrá un manejo y atención diferencial, preferente y urgente cuando la denunciante sea una mujer o una persona que pertenezca a la comunidad LGBTIQ+, Trans, No Binarias y/o con identidades de género no hegemónicas conforme el Enfoque Diferencial con Perspectiva de Género de la presente Política y atendiendo las recomendaciones de la Corte Constitucional en Sentencia T-400-22 y la Ley 1257 de 2008 *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres":*

a) En primer lugar, todas las denuncias o quejas de Acoso Sexual en el ámbito laboral, especialmente aquellas que provengan de víctimas mujeres o de personas que pertenezca a la comunidad LGBTIQ+, Trans, No Binarias y/o con identidades de género no hegemónicas, gozan de una presunción de credibilidad y veracidad y como tal deberán ser atendidas, a fin de evitar escenarios de revictimización.

b) Las denuncias o quejas de Acoso Sexual en el ámbito laboral se recibirán de manera absolutamente confidencial y únicamente por la persona que ostenta el cargo de Gerente General. La queja se podrá recibir de manera verbal y personal, o por escrito a través de los siguientes medios: correo electrónico: xortiz@arteaga-latam.com.

c) Una vez recibida la queja o denuncia, la Gerencia se reunirá con la asesora legal para revisar el caso y determinar las acciones a seguir. Por ejemplo, se podrán implementar estrategias temporales como trabajo en casa o remoto, permisos remunerados, vacaciones, licencias o incluso un traslado temporal o cambio de área o funciones temporal, ya sea para la víctima o el presunto victimario, según el caso.

d) A través de la Gerencia General y con el apoyo del asesor legal, se iniciará una investigación interna y confidencial a fin de recaudar mayor información y material probatorio que pudiera ser útil tanto a la víctima como a la empresa para los fines sancionatorios y contractuales contra el victimario.

e) Paralelamente, el (la) Gerente General deberá orientar a la víctima de la conducta sobre el procedimiento de denuncia penal ante los organismos competentes.

f) Si se interpone la denuncia por parte de la víctima, **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** previa orientación del asesor legal, podrá dar inicio al procedimiento disciplinario o contractual correspondiente a fin de sancionar o finalizar el contrato de trabajo del presunto victimario con o sin justa causa, según el caso, y siempre garantizándose la confidencialidad, la intimidad, el buen nombre, el debido proceso y el derecho de defensa de todas las partes y evitando la revictimización de la denunciante.

g) En cualquier caso, el (la) Gerente General dará las instrucciones a la Dirección Administrativa y de Bienestar para que de manera confidencial se documenten las denuncias de Acoso Sexual, en los formatos correspondientes, donde se consignará este procedimiento, la denuncia por parte de la víctima y las decisiones que brinden solución o pongan fin a las conductas denunciadas.

XI. PROTOCOLO ESPECIAL DE CAMPO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y GARANTÍA DE INTEGRIDAD EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS dispone de medidas preventivas, correctivas y de reporte para garantizar un ambiente laboral seguro, libre de Acoso Laboral, Acoso Sexual, discriminación y desigualdad durante actividades fuera de oficina, como viajes, investigaciones, reuniones, presentaciones u otras realizadas en representación de la empresa.

Aplica a todos los Trabajadores y Trabajadoras que desempeñen funciones por fuera de la sede administrativa, dentro o fuera de la ciudad, por motivos laborales o institucionales.

- **MEDIDAS PREVENTIVAS DEL PROTOCOLO ESPECIAL DE CAMPO:**

Capacitación obligatoria: Antes de iniciar actividades fuera de oficina, todos los trabajadores deberán recibir formación en:

a) Prevención de acoso laboral y sexual.
b) Normas de conducta durante desplazamientos y actividades externas.
c) Procedimientos de reporte y canales de comunicación

- **CANALES DE DENUNCIA CONFIDENCIALES DE ACOSO SEXUAL EN CAMPO:**

a) Correo exclusivo del Comité de Convivencia: cconvivencia@arteaga-latam.com
b) Posibilidad de denuncia ante la **Gerencia General** vía llamada o mensaje inmediato en caso de urgencia.

- **RECOMENDACIONES LOGÍSTICAS**:

a) Procurar acompañamiento cuando sea posible en viajes y reuniones.
b) Evitar encuentros en lugares inadecuados (habitaciones privadas, sitios no seguros).
c) Respetar horarios laborales y normas internas.

- **PROCEDIMIENTO EN CASO DE SITUACIÓN DE RIESGO O ACOSO SEXUAL, O EN CASO DE SENTIRSE EN PELIGRO O QUE SE ATENTE CONTRA LA INTEGRIDAD:**

a) Informar **de inmediato** a la Gerencia General por los canales habilitados (teléfono, correo, WhatsApp).
b) Identificar ubicación y situación para activar protocolos de asistencia.
c) La empresa priorizará la seguridad del colaborador (incluye traslado, acompañamiento y protección)

- **RECOMENDACIONES EN CASO DE PRESENTARSE SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL O ACOSO O AGRESIÓN SEXUAL:**

a) **No confrontar** al agresor si ello representa riesgo.
b) Recoger información y evidencias (mensajes, correos, testimonios).
c) Si es un caso de Acoso Laboral, reportar el caso **al Comité de Convivencia Laboral** mediante correo confidencial.
d) Para **Acoso Sexual**: además de los canales internos, se debe acudir directa y exclusivamente a las autoridades competentes e informar la situación:

- **Fiscalía General de la Nación** (en caso de hechos que configuren delito).
- Línea 155 o Línea Púrpura de la Policía Nacional (orientación para mujeres víctimas de violencia).
- **Ministerio del Trabajo** o **Inspector de Trabajo:** si el Acoso o agresión proviene de un Jefe o superior jerárquico.

XII. GARANTÍA CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS POR DENUNCIAS O QUEJAS DE ACOSO LABORAL O SER TESTIGOS EN PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS:

La presente Política garantizará que la presunta víctima del Acoso Laboral no será despedida unilateralmente, ni su contrato terminado, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja o de quien haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados por la Ley para las conductas de Acoso Laboral.

Para que se pueda ejercer esta garantía de no retaliación, la autoridad administrativa, judicial o de control competente deberá verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, conforme consagra el numeral 1° del Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, las cuales cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios de que trata la Ley 1010 de 2006.

En todo caso, la garantía de no retaliación de que trata el numeral 1° del Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, no regirá para los despidos que sean autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes vigentes, ni para las sanciones disciplinarias, ni para los casos de Terminación del contrato de trabajo con justa causa, que se apliquen como consecuencia de procesos disciplinarios internos, iniciados antes de la presentación de la denuncia o queja de Acoso Laboral.

XIII. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN:

JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS acoge en la presente Política, las siguientes garantías de protección contra la discriminación, consagradas den los artículos 16 y 17 de la Ley 2466 de 2025:

1. Las facultades subordinatorias del Empleador no serpan un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, la etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, la edad, las condiciones económicas, las condiciones sobrevinientes de salud, las preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. (Artículo 16 de la Ley 2466 de 2025)
2. No se tolerará ninguna forma de discriminación contra las mujeres y las personas con identidades de genero diversas con acciones directas u omisiones; el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideológico político, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo, y; generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia Trabajadores (as) que se identifiquen con otros géneros o por cualquier otro aspecto de su vida. (Artículo 17 Ley 2466 de 2025 y Circular 075 de 2025 del Ministerio de Trabajo)
3. No se exigirá a la (s) Trabajadora (s) en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas y, de ser necesario, se deberá garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. (Artículo 17 Ley 2466 de 2025)
4. No se tolerará ninguna forma de discriminación a personas trabajadoras victimas de violencias basadas en genero, por causas asociadas a estas circunstancias. (Artículo 17 Ley 2466 de 2025)
5. No se despedirá ni presionará la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. (Artículo 17 Ley 2466 de 2025)
6. No se limitará o presionará en ninguna forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. (Artículo 17 Ley 2466 de 2025)
7. No se despedirá ni presionará la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. (Artículo 17 Ley 2466 de 2025)

XIV. VIGENCIA

La presente Política se suscribe por parte de la Gerente General y Representante Legal de la empresa **JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS** en la ciudad de Bogotá D.C., a los veitinocho (28) días del mes de octubre del año dos mil veintiséis (2026), fecha a partir de la cual entra en rigor y vigencia, para todos sus efectos legales.

JIMENA ORTIZ FERRO
JAIME ARTEAGA & ASOCIADOS
GERENTE GENERAL