1. INTRODUCCIÓN

MERCANTIL COLPATRIA S.A. *está comprometida con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, seguro y saludable. Por lo cual, la Empresa rechaza la violencia, discriminación y el acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones. La Empresa cuenta con principios de cero tolerancias respecto de estas conductas y exige a los trabajadores y trabajadoras parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.*

Mediante la presente Política (en adelante la Política), la Empresa establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de discriminación, violencia y acoso sexual.

2. OBJETIVO

La Política tiene como objetivo regular mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas de discriminación, violencia y acoso sexual en ***MERCANTIL COLPATRIA S.A.***

La Empresa promueve las interacciones corteses, mutuamente respetuosas, consensuadas, agradables y no coercitivas, que son apropiadas y aceptables y bienvenidas por ambas partes.

3. ALCANCE

Esta Política es aplicable y sirve de guía a todos los colaboradores de la Empresa, sean directos, trabajadores en misión, contratistas, estudiantes en formación incluidos los practicantes, sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral.

La Empresa mantendrá las denuncias e investigaciones de manera confidencial, y la información será revelada estrictamente en los eventos en que exista la necesidad de conocerla.

4. MARCO LEGAL

- *Constitución Política de Colombia.*
- *Ley 599 de 2000.*
- *Ley 1010 de 2006.*
- *Ley 1257 de 2008.*

- *Ley 1719 de 2014.*
- *Decreto 1072 de 2015.*
- *Ley 2365 de 2024.*
- *Ley 2466 de 2025.*
- *Demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.*

5. DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: *El acoso sexual laboral en términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá 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.*

CONTEXTO LABORAL: *Se entenderá que 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 los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):*

- *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.*

- *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.*

- *Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.*

- *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.*

- *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.*

- *En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.*

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del trabajador o trabajadora y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

7. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Cualquier colaborador que considere sufrir situaciones de acoso sexual laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del siguiente correo electrónico convivencia@mercantilcolpatria.com, el cual hace referencia al canal dispuesto por la Empresa para el trámite de las quejas de acoso sexual, con el fin de informar al colaborador sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente debe enumerar los hechos describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.

Una vez sea radicada su denuncia usted podrá ampliar información y hacerle seguimiento al trámite que se adelante en este canal.

Igualmente se harán entrevistas, visitas y demás acciones tendientes a la verificación de la ocurrencia de los hechos denunciados, generando los correspondientes reportes como historial del caso.

Luego de finalizadas las labores valorativas se generarán las conclusiones del caso, y serán compartidas con la presunta víctima y en caso de existir posible responsabilidad disciplinaria se reportará para lo pertinente.

8. INSTANCIAS EXTERNAS A LAS QUE SE PUEDE PONER EN CONOCIMIENTO CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, se encuentra a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República.

El proceso penal está contemplado en la Ley 906 de 2004 y comprende tres (3) etapas, a saber: ***i)*** *la etapa de indagación,* ***ii)*** *la etapa de investigación y* ***iii)*** *la etapa de juicio.*

Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- *Unidades de Reacción Inmediata – URI.*
- *Salas de Atención al Usuario – SAU.*
- *Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual – CAIVAS.*
- *Centro de Atención Penal Integral – CAPIV.*
- *Línea púrpura Distrital de la ciudad de Bogotá.*
- *Unidad contra la Discriminación.*
- *Aplicación para teléfono móvil ELLAS.*
- *Número Único de Emergencias.*
- *Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia.*

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de quien presenta la queja, esta deberá ser presentada ante la Inspección de Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja, lo anterior, conforme lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

9. INCUMPLIMIENTO

Todo colaborador, sin importar la naturaleza de la relación contractual con la Empresa se compromete a acatar las disposiciones contenidas en la presente Política y, en ese sentido, a no incurrir en conductas que puedan considerarse constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente a los trabajadores directos de la Empresa cualquier tipo de vulneración a la presente política se constituye como falta grave, lo que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa en los términos de los numerales del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que derogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con los artículos 58 y 60 del mismo estatuto.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte la Empresa respecto del trabajador denunciado, las siguientes conductas:

i. El abuso de situación de superioridad jerárquica;
ii. La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
iii. Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
iv. El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada;
v. Cualquier otra acción del mismo nivel de gravedad.

La Empresa trata todas las quejas con seriedad. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el empleado ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un colaborador de la Empresa realice la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, dicha circunstancia constituye un abuso de esta Política, situación que será tratada como una falta grave y dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

*10. **VIGENCIA***

Esta Política estará vigente a partir del 8 de Abril de 2026, dejando sin alcance Políticas anteriormente publicadas que versen sobre la misma materia