

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GENERO

La empresa PUNTO EMPLEO S.A.S adopta una política de cero tolerancia frente a cualquier forma de violencia basada en género, acoso sexual, discriminación, hostigamiento, violencia psicológica, física, económica o simbólica, garantizando ambientes de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos para todos los trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores y demás personas que interactúen en el marco de las actividades laborales.

La aplicación de esta política se regirá por los siguientes principios:

- Dignidad humana.
- Confidencialidad.
- Buena fe.
- Debido proceso.
- No discriminación.
- Debida diligencia.
- Protección integral de la presunta víctima.
- No revictimización.
- Corresponsabilidad.
- Imparcialidad.
- Celeridad en la atención de los casos.

Alcance de la Política: La presente política aplica a todos los trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, visitantes y terceros que interactúen con la empresa, tanto en espacios físicos como virtuales relacionados con el trabajo.

Sin perjuicio de las políticas que se adopten posteriormente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST–, se incorpora al presente Reglamento Interno la Política de Prevención y Atención de la Violencia de Género, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio para todos los trabajadores. El desconocimiento, la omisión o el incumplimiento de esta política constituirá FALTA GRAVE y se entenderá como JUSTA CAUSA para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con la legislación laboral vigente:

La empresa prohíbe de manera expresa cualquier forma de violencia de género, acoso sexual, discriminación o conducta que atente contra la dignidad de las mujeres y personas con identidades de género diversas, ya sea dentro o fuera de las instalaciones laborales, en el marco de la relación de trabajo.

- a) Se promoverán espacios seguros, libres de violencia y discriminación.
- b) Cualquier trabajador que incurra en estas conductas será sujeto de sanciones disciplinarias, conforme a la ley y el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- c) La empresa establecerá canales de denuncia confidenciales y seguros, garantizando la protección de la víctima contra represalias.

d) Se implementarán jornadas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género, prevención del acoso y resolución pacífica de conflictos.

Paso 1 - Recepción de la denuncia

El trabajador afectado podrá presentar la queja de forma verbal o escrita ante el Comité de Convivencia Laboral o el área de Desarrollo Humano. La empresa garantizará reserva absoluta de la información y protección contra represalias desde el primer momento.

Paso 2 - Medidas inmediatas de protección

La empresa podrá adoptar medidas preventivas para salvaguardar la integridad de la víctima, tales como reubicación temporal, separación de funciones, modificación de horarios u otras medidas razonables. Estas medidas no constituirán prejuzgamiento ni sanción disciplinaria.

Paso 3 - Investigación interna

Se activará un procedimiento de verificación de hechos con acompañamiento del Comité de Convivencia Laboral, respetando las garantías del debido proceso establecidas en la Ley 2466 de 2025.

Paso 4 - Sanciones y remisión externa

En caso de comprobarse la conducta se aplicarán sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la falta. Cuando corresponda, se dará traslado a las autoridades competentes (Inspección de Trabajo, Fiscalía, Comisaría de Familia).

PARÁGRAFO 1. En caso de alertar violencia de género en el marco de la relación laboral, se activará el comité de convivencia laboral, el cual deberá expedir las recomendaciones del caso y estas deberán ser acatadas por las partes involucradas y por el empleador.

PARÁGRAFO 2. Si el caso de violencia de género es un hecho causado por un tercero a una trabajadora, se le brindará el acompañamiento pertinente y se remitirá a las autoridades competentes.

PARÁGRAFO 3. Todo trabajador que ejerza funciones de dirección, coordinación, supervisión o jefatura y tenga conocimiento de posibles situaciones de violencia de género deberá informar oportunamente a la instancia competente.

La presente Política de Prevención y Atención a la Violencia de Género entra en vigencia a partir de su aprobación por parte de la empresa y permanecerá vigente mientras no sea modificada o sustituida por una nueva disposición interna o legal.

Para constancia se firma en _____, a los ____ días del mes de _____ de 2026.

REPRESENTANTE LEGAL