

ANEXO 2

ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPITULO XII - OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES Y CAPITULO XV - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCION

En atención al Decreto 1040 de fecha 05 de Agosto de 2026, que establece la obligación sobre la existencia y vinculatoriedad de la política y protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación.

a.- Obligaciones:

* Garantizar un trato igualitario, sin distinción alguna respecto del género, sexualidad y orientación sexual, procurando contar con una perspectiva de género.

* garantizar un trabajo digno y decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género.

* realizar procesos de selección inclusivos y sin discriminación, centrados en reconocer las capacidades laborales de sus posibles trabajadores sin consultar sobre la vida íntima, pareja u otros cuestionamientos orientados a identificar la vida reproductiva o sexual, la orientación sexual o identidad de género de la persona en proceso de selección.

Prohibición:

* Generar, promover y/o permitir conductas que atenten contra la dignidad humana, como lo pueden ser las conductas de acoso laboral, acoso sexual, cualquier tipo de violencia incluida la violencia de género y discriminación a poblaciones minoritarias dentro de las cuales se encuentra la población LGTBIQ+.

b.- Obligaciones y prohibiciones especiales de los Trabajadores.

Obligación especial:

* Evitar cualquier tipo de conducta de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual y en general cualquier conducta o comportamiento que atente contra la integridad física y/o emocional de las personas.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



BUSINESS ALLIANCE IN SECURE COMMERCE
COLCL000058

Prohibición:

* Protagonizar cualquier tipo de conducta que atente contra la dignidad humana, como lo pueden ser las conductas de acoso laboral, acoso sexual, cualquier tipo de violencia incluida la violencia de género y discriminación a poblaciones minoritarias dentro de las cuales se encuentra la población LGTBIQ+.

c.- Se renombra el capítulo XV, así: "**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCION**"

Así mismo, se incluyen los siguientes artículos:

Artículo 60.1: La Empresa cuenta con una política y un protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y violencia, violencia basada en género y discriminación, el cual es de cumplimiento obligatorio para todo el personal, sin distinción alguna del tipo de contrato suscrito, por tanto, su inobservancia será tenido como una falta grave, que podrá originar la terminación del contrato de trabajo, civil o comercial, sin perjuicio de las acciones penales que se puedan adelantar.

PARÁGRAFO: En caso de que se presente alguna conducta que pueda ser calificada como de acoso laboral o sexual, violencia basada en género o discriminación, el Empleador adoptará las siguientes medidas, pero sin limitarse a las aquí señaladas:

- 1.- *Brindar acompañamiento integral y orientación institucional (atención psicológica, orientación jurídica, atención médica, entre otras) a la víctima.*
- 2.- *Activar las rutas internas de atención ante el Comité de Convivencia o la instancia designada para el conocimiento de casos de violencia basada en género y discriminación que haya designado la Empresa.*
- 3.- *Brindar orientación jurídica inicial a la víctima, garantizando el acceso a información clara sobre sus derechos, rutas internas y externas, así como los mecanismos administrativos o judiciales disponibles.*
- 4.- *Solicitar a través de la ARL la atención emocional y psicológica.*
- 5.- *Asegurar el tratamiento de la información relacionada con el caso, protegiendo los datos sensibles de la víctima y de las personas involucradas, por tanto, se adoptarán todas las medidas de confidencialidad y reserva.*
- 6.- *Adoptar las acciones necesarias dentro del SG-SST para la valoración del riesgo psicosocial asociado al caso e implementar medidas de intervención que contribuyan a la estabilización emocional y laboral de la persona denunciante.*

Artículo 62.1: La Empresa tiene tolerancia cero a todo tipo de conductas que puedan ser calificadas como de acoso laboral, acoso sexual y violencia, violencia basada en género y discriminación, sin



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



BUSINESS ALLIANCE IN SECURE COMMERCE
COLCLO00058

importar el tipo de vinculación, por tanto, el Empleador o contratante se compromete a adoptar todas las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar."



MONICA ESCOBAR PEREZ
Gerente Nacional de Gestión Humana
Representante Legal Suplente



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429

