

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 01
		Vigencia: 05/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

Empaques y Contenidos SAS, está comprometida con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, seguro y saludable. Por lo cual, rechaza la violencia, discriminación, el acoso laboral y sexual en cualquiera de sus manifestaciones dentro del contexto laboral. La compañía cuenta con principios de cero tolerancias respecto de estas conductas y exige a los empleados y todas aquellas personas que tengan una relación directa o indirecta con la compañía, parámetros de comportamiento basados en el respeto de los derechos de las personas y su dignidad, sin distinción.

Mediante la presente Política, la compañía establece la ruta a seguir para prevenir, proteger y corregir actos de discriminación, violencia, acoso laboral y sexual.

2. OBJETIVO

Regulares mecanismos de prevención, protección y corrección de las conductas discriminación, violencia, acoso laboral y sexual en la Organización.

La compañía 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 empleados de la compañía, sean directos, 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.

Empaques y Contenidos SAS 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. DEFINICIONES

4.1. Acoso Laboral: El acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 se entiende como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia al mismo. Lo anterior, advirtiendo que la conducta puede ser ejercida entre compañeros de trabajo del mismo rango jerárquico, o de uno inferior o superior.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 01
		Vigencia: 05/01/2026

- 4.2. Acoso Sexual en el Contexto 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. El acoso sexual en el contexto laboral puede ser físico, verbal o no verbal, o por razón del género u orientación sexual. De manera enunciativa se puede observar en comportamientos como manoseos, tocamientos deliberados, miradas lascivas u obscenas, insinuaciones sexuales, manifestaciones basadas en orientación sexual o de género, entre otros.
- 4.3. Contexto laboral:** Se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, empleadores, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

5. ASPECTOS RELEVANTES

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 empleado 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.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 01
		Vigencia: 05/01/2026

5.1. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL

- **Derechos de las víctimas:** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros.
- **Derechos de las personas investigadas:** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia.

6. TRATAMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Cualquier empleado que considere sufrir situaciones de acoso sexual y laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas. 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 el empleado puede ampliar información y realizar seguimiento al trámite correspondiente.

6.1. ACOSO SEXUAL

6.1.1 Canal de comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso sexual

Cualquier empleado o persona que considere sufrir situaciones de acoso sexual en el contexto laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del correo electrónico se, con el fin de informar sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral.

6.1.2 Canal de comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso sexual

Cualquier funcionario(a) o persona que considere sufrir situaciones de acoso sexual en el contexto laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del correo electrónico de seguridadysalud@empaquesycontenidos.com con el fin de informar sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el contexto laboral.

6.1.3 Procedimiento para la atención de casos de acoso sexual

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente, el empleado que realiza la denuncia 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.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 01
		Vigencia: 05/01/2026

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 párrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024

Instancias externas a las que se puede poner en conocimiento de 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.
- Unidad contra la Discriminación.
- Aplicación para teléfono móvil ELLAS.
- Número Único de Emergencias.
- Línea de Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 01
		Vigencia: 05/01/2026

6.2.1 ACOSO LABORAL

6.2.2 Comité de Convivencia

Comité de Convivencia Laboral es el órgano interno, compuesto por representantes de los funcionarios y de la Organización el cual tiene la función de formular recomendaciones y planes de mejora en las relaciones entre las partes con el fin de construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad de las quejas recibidas. Este Comité no tiene la facultad para determinar la existencia o no de acoso laboral, toda vez que el mismo está constituido como un Órgano para facilitar la solución de conflictos al interior de la Organización.

La determinación de existencia o no de acoso laboral en los casos reportados es facultad de Gerente administrativa o quienes hagan sus veces, quienes evalúan la información entregada por el Comité de Convivencia y determinan las acciones a implementar según sea el caso.

6.2.3 Canal de comunicación para la recepción de presuntos casos de acoso laboral

Cualquier empleado que considere sufrir situaciones de acoso laboral está en todo su derecho de denunciar estas conductas a través del correo electrónico seguridadysalud@empaquesycontenidos.com con el fin de informar sobre el trámite que se podrá llevar a cabo para la verificación de faltas que puedan ser constitutivas de acoso laboral.

6.2.4 Procedimiento para la atención de casos de acoso laboral

Para que la situación que va a denunciar pueda ser atendida objetiva y eficientemente, el empleado que realiza la denuncia 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.

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, ACOSO LABORAL Y SEXUAL	Versión: 01
		Vigencia: 05/01/2026

6.2.5 Instancias externas a las que se puede poner en conocimiento de conductas de acoso laboral

Para denunciar conductas de acoso laboral, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente al Ministerio de trabajo o a los siguientes centros de atención que también brindan apoyo y orientación:

- Inspector de Trabajo
- Defensoría del pueblo
- Personería Municipal

INCUMPLIMIENTO

Todo empleado, sin importar la naturaleza de la relación contractual con la Organización 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 laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.

Frente a todos los empleados de Empaques y Contenidos SAS, 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 compañía respecto al empleado denunciado, las siguientes conductas:

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

La compañía trata todas las quejas con seriedad. La presentación de una queja de buena fe no se utilizará en ningún caso contra el funcionario(a) ni tendrá un impacto adverso en su situación laboral; sin embargo, en el evento en que un empleado 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.