



# **Política de Prevención de Discriminación, Violencia y Acoso Sexual**

Presidencia

## Índice

<b>Antecedentes y justificación</b>	3
<b>Objetivo</b>	3
<b>Alcance</b>	3
<b>Principios y Regulación</b>	4
<b>Definiciones</b>	4
<b>Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso sexual</b>	5
<b>Contexto laboral</b>	5
<b>Asignación de responsabilidades</b>	6
<b>Obligaciones del Banco</b>	7
<b>Procedimiento interno en caso de quejas por posibles conductas de acoso sexual en el contexto laboral</b>	8
<b>Instancias externas ante las que se puede poner en conocimiento conductas de acoso sexual</b>	8
<b>Recursos</b>	9
<b>Garantías para el denunciante y terceros</b>	9
<b>Derechos de las personas investigadas</b>	10
<b>Incumplimiento</b>	10
<b>Publicación y difusión</b>	11
<b>Monitoreo y supervisión</b>	12
<b>Vigencia</b>	12

## 1 Antecedentes y Justificación

El **BANCO POPULAR S.A.**, en adelante el **Banco**, está comprometido con mantener un entorno de trabajo agradable, diverso, inclusivo, seguro y saludable, por lo cual, el Banco rechaza la violencia, discriminación y el acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones dentro del contexto laboral. El Banco cuenta con principios de cero tolerancias respecto de estas conductas y exige a todas aquellas personas que tengan una relación directa (empleados) o indirecta (contratistas, proveedores, trabajadores en misión, aprendices Sena, estudiantes en práctica) con el Banco, 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), el Banco 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 discriminación, violencia y acoso sexual en el Banco.

El Banco promueve la interacción cortés, mutuamente respetuosa, consensuada, agradable y no coercitiva, que son apropiadas, aceptables y bienvenidas por todas las partes.

## 3 Alcance

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

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

El Banco reitera el derecho de todas las personas a las que aplica la política a ser tratadas con dignidad e igualdad y a no sufrir violencia y acoso en el lugar de trabajo.

## 4 Principios y Regulación

La presente Política está regida por los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia y las normas que en seguida se mencionan, así como los siguientes principios: Pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

Las normas aplicables en la materia son las siguientes:

- Ley 599 de 2000, art. 210A
- Ley 1257 de 2008
- Ley 1719 de 2014
- Decreto 1072 de 2015
- Ley 2365 de 2024

Y demás normas concordantes que modifiquen reemplacen o sustituyan las previamente mencionadas.

## 5 Definiciones

**Acoso sexual en el contexto 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 cual puede ser físico, verbal o no verbal, o por razón del género u orientación sexual.

La violencia y el acoso sexual son situaciones de alto nivel de riesgo y requieren especial protección en los planes de riesgos y en los planes de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, constituyen situaciones de alto nivel de riesgo reputacional y financiero.

El acoso sexual se encuentra tipificado como un delito en el artículo 210 A del Código Penal, el cual establece: "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años."

## 6 Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso sexual

Sin ser una lista taxativa, los siguientes son ejemplos de acciones que podrían constituir acoso sexual:

### **Verbal:**

- Comentarios o preguntas sobre la apariencia o el cuerpo de una persona.
- Comentarios humillantes sobre la apariencia o el cuerpo de una persona.
- Comentarios y preguntas sobre la orientación sexual o el comportamiento sexual de una persona.
- Llamadas telefónicas ofensivas.
- Comentarios o bromas sexualmente sugerentes.
- Insultos o burlas de naturaleza sexual.
- Invitaciones no deseadas y persistentes para una cita o para tener sexo.

### **No verbal:**

- Silbido.
- Mirar fijamente o mirar lascivamente.
- Gestos sexualmente sugerentes.
- Mostrar o compartir material sexual en paredes, casilleros, teléfonos, computadoras o redes sociales.
- Insinuaciones o solicitudes sexuales no solicitadas ni deseadas a través de sitios de redes sociales.
- Enviar o hacer que una persona vea imágenes, carteles, protectores de pantalla, correos electrónicos, sitios de Internet, publicaciones de Facebook, Instagram o cualquier otra red social o mensajes instantáneos sexualmente explícitos.
- Contacto intrusivo o conducta de naturaleza sexualmente sugerente fuera del horario laboral, ya sea en persona o mediante mensajes.

### **Físico:**

- Tocamientos, abrazos, palmaditas o besos no deseados.
- Proximidad o familiaridad innecesaria, como rozar deliberadamente a alguien.
- Masajear deliberadamente a alguien.

## 7

## **Contexto laboral**

Se entiende que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, empleados en misión, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, 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 de la 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 el descanso, donde se toman los alimentos, las 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.

## **8** **Asignación de responsabilidades**

La Vicepresidencia de Experiencia de Talento Humano, es responsable de la implementación y monitoreo de la presente política.

Los líderes y todos aquellos que tengan responsabilidades de supervisión, tienen la obligación de aplicar la política y predicar con el ejemplo.

Todos los trabajadores, contratistas, proveedores, empleados en misión, aprendices del Sena y practicantes universitarios se comprometen a abstenerse de recurrir a toda acción violenta y de acoso sexual en el lugar de trabajo. Así mismo, tendrán la obligación de:

- Seguir las políticas y procedimientos.
- Contribuir activamente a fomentar un entorno laboral de respeto mutuo.

- Cooperar con el Banco para reducir y suprimir los riesgos de violencia y acoso sexual.
- Participar en los programas de formación.
- Comunicar todos los incidentes
- Buscar orientación o consejos cuando se encuentren en situaciones que pueden conducir a la violencia y acoso sexual en el trabajo.

Las quejas serán atendidas por el **"Comité de Prevención del Acoso Sexual"** que será integrado por:

- Un representante de la Vicepresidencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad
- Un representante de la Vicepresidencia de Experiencia de Talento Humano
- Una psicóloga organizacional

## 9 Obligaciones del Banco

El Banco se obliga a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual cumplirá con las siguientes obligaciones:

- Divulgar ampliamente la presente Política interna de prevención que se verá reflejada en el reglamento interno de trabajo que se incorpora a los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral.
- Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que se dispongan para ello. Así mismo, estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anónima, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

- 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 (Ministerio 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.

Las anteriores obligaciones se sujetarán a los lineamientos que estipule el **Gobierno Nacional** en el **Plan Transversal** para la **eliminación del acoso sexual**.

## 10 Procedimiento interno en caso de quejas por posibles conductas de acoso sexual en el contexto laboral

Cualquier trabajador 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 siguiente correo electrónico [banpoptecuida@bancopopular.com.co](mailto:banpoptecuida@bancopopular.com.co).

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 las pruebas pertinentes en caso de contar con ellas**.

Una vez sea radicada su denuncia, **la presunta víctima** podrá ampliar información y hacerle seguimiento al trámite que se adelante.

Se llevará a cabo la investigación confidencial sobre la denuncia recibida, 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.

Así mismo, se implementarán medidas de protección inmediata para la víctima, asegurando su seguridad y bienestar durante el proceso de investigación, como también se informará a la víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

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 al área encargada para lo pertinente.

## 11 Instancias externas ante las que se puede poner en conocimiento conductas de acoso sexual

Por considerarse conductas que podrían configurar la comisión de un 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: 1. La etapa de indagación, 2. La etapa de investigación y 3. La etapa de juzgamiento.

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.

## **12 Recursos**

El Banco dotará a los mandos directivos designados de la capacidad y de los recursos materiales y humanos necesarios para hacer cumplir la presente Política.

## **13 Garantías para el denunciante y terceros**

Los derechos de las víctimas son, especialmente, el trato digno, la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, acceso efectivo a la justicia, reparación, no repetición, no revictimización, no violencia institucional, protección y no confrontación con su agresor.

Al respecto, es preciso mencionar que las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual estarán protegidas de eventuales retaliaciones por interponer la queja y/o dar a conocer los hechos de acoso, a través de las siguientes acciones:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Consultar la Línea de Atención Psicológica del Banco “Estamos contigo”.
- Quien interponga la queja podrá solicitar al Banco la adopción de las siguientes medidas:

- El traslado de área de trabajo.
- Prestar sus servicios a través de teletrabajo, si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada (Por ejemplo: Ajuste de funciones)
- Terminar el contrato de trabajo o la vinculación contractual existente por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

El Banco revisará y considerará las razones operativas de la medida solicitada y de ser viable, la adoptará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud.

- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- El Banco tomará las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral:
- La terminación unilateral del contrato de trabajo que haya puesto los hechos en conocimiento del Banco o ante su contratante, carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo ni para terminaciones como consecuencia de procesos disciplinarios iniciados antes de la interposición de la queja.
- Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al Banco la carga de desvirtuar esta presunción.
- Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

## 14

### **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 en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

## 15

### **Incumplimiento**

Todas aquellas personas que tengan una relación directa (Empleados) o indirecta (Contratistas, proveedores, trabajadores en misión, aprendices Sena, estudiantes en práctica) con el Banco Popular S.A, sin importar la naturaleza de la relación contractual

se comprometen 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.

Para los trabajadores directos del **BANCO POPULAR S.A.** cualquier tipo de vulneración a la presente política se tendrá 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 el Banco respecto del trabajador denunciado, las siguientes conductas:

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

El Banco 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 del Banco 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**.

## 16

### Publicación y difusión

La política será difundida a todas las personas empleadas por el Banco, así como toda persona que se encuentre temporalmente en él, para que todas ellas conozcan y comprendan la misma. Entre dichas personas se incluirán las subcontratadas, aquellas que estén en formación, aprendices, practicantes, pasantes, clientes, recién empleados y todas las demás personas que estén presentes en el Banco.

Los contenidos de la presente política formarán parte de los programas de formación de la empresa; entre ellos, los programas de inducción y programas de capacitación de todos los empleados, así como también de la Junta Directiva del Banco.

## **17 Monitoreo y Supervisión**

El Banco establecerá sistemas de monitoreo y supervisión para garantizar que la política de tolerancia cero a la violencia y el acoso se cumpla y sea efectiva. Su contenido y planes de implementación deberán ser revisados periódicamente para garantizar su eficacia.

## **18 Vigencia**

Esta Política estará vigente a partir del 27 de Junio de 2025, dejando sin alcance Políticas anteriormente publicadas que versen sobre la misma materia.