



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN Y MANEJO DE CASOS DE ACOSO SEXUAL

Versión 1

GH-PT-004

1. INTRODUCCIÓN

El Acoso Sexual es un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciado por diferentes organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones, en las cuales se da fe de su existencia, extensión y gravedad en el ambiente laboral.

Para **GMOVIL S.A.S.** es muy importante que nuestros colaboradores disfruten de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual por cualquier motivo o circunstancia. Es norma de nuestra empresa que toda persona tenga el derecho a que se le respete su dignidad y a verse libre de todas las formas de acoso y/o discriminación en el lugar de trabajo.

Los colaboradores de **GMOVIL S.A.S.** son considerados el recurso más valioso; ya que, gracias a nuestra fuerza laboral la compañía ha logrado ser sostenible y exitosa a través de los años. Por tal razón, **GMOVIL S.A.S.** a través de la Dirección Gestión Humana o a quien dicha dirección delegue, pone a disposición de todos los empleados la política de Acoso Sexual, la cual debe ser leída y cumplida por todos los colaboradores de nuestra organización.

La presente política se dicta de conformidad con las disposiciones y regulaciones establecidas en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, circular 26 de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo, entre otras disposiciones vigentes.

2. OBJETIVO

Por medio de la presente política se busca establecer los parámetros para la prevención del acoso sexual y/o discriminación y manejo de casos por acoso sexual y/o discriminación, que sean puestos de conocimiento de la compañía por parte de sus trabajadores agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Lo anterior en cumplimiento de la obligación legal de proteger los derechos de las personas, por medio de la diligencia y gestión que estará basada en los principios del respeto por la dignidad humana, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la confidencialidad, la debida diligencia, el debido proceso, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

3. DEFINICIONES

COMPAÑÍA	GMOVIL S.A.S.
RRHH	Recursos humanos
ACOSO SEXUAL	Conducta delictiva en la que un agresor valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente a otra persona, con fines sexuales no consentidos en beneficio suyo o de un tercero.
VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO	Prácticas (acciones o conductas) que pretenden atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, basadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir con expectativas de este desde una perspectiva social.

COMPAÑÍA

**GMOVIL S.A.S.
Recursos Humanos**

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de ser mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado¹

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de ser mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado¹

VIOLENCIA SEXUAL

Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona².

HOSTIGAMIENTO VIRTUAL COMO MODALIDAD DE ACOSO

Es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas³

DISCRIMINACIÓN LABORAL:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social, orientación sexual, discapacidad o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

HOSTIGAMIENTO POR RAZA, ETNIA, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIONES SEXUALES NO NORMATIVAS.

Hace referencia a la discriminación y exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales), o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

AFECTACIÓN CLIMA LABORAL:

Se crea una afectación al clima laboral cuando existen situaciones que interfieren con el desempeño laboral de un empleado o se crea un ambiente de trabajo difícil o tosco para un empleado o grupo de empleados.

¹ Ley 1257 de 2008, artículo 2.

² Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud. Informe Mundial Sobre la Violencia y la Salud. Publicación Científica y Técnica No. 588, 2003. Página. 161.

³ UNICEF. Ciberacoso: qué es cómo detenerlo. Publicación febrero de 2023

4. ALCANCE

La presente Política aplica para todos los trabajadores, agentes, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral (en adelante “las personas protegidas por esta política”) de **GMOVIL S.A.S.** Las conductas prohibidas mencionadas en esta política son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier sitio fuera del mismo y que tenga relación al trabajo, como viajes de negocio, reuniones de negocio, actividades relacionadas a eventos sociales de la compañía y afines.

1. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

- El derecho a contar libremente lo sucedido.
- El derecho a la confidencialidad y reserva de la información de su caso.
- El derecho a que no se emitan juicios de valor sobre su queja y que esta sea asumida con la seriedad del caso.
- El derecho a ser tratado con respeto.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra que afecten su vinculación laboral o contractual.

El derecho a recibir información clara y precisa sobre sus derechos, el proceso y las instancias a las que puede acudir.

- El derecho a recibir orientación en materia legal y psicológica.
- El derecho a recibir acompañamiento permanente de la entidad.
- El derecho a la celeridad y debida diligencia en las acciones que se adelante.

2. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA:

- GMOVIL S.A.S. no tolera conductas que afecten el clima laboral de la compañía ni que constituyan un incumplimiento a la obligación que tienen los sujetos esta política de sostener relaciones cordiales y respetuosas de la dignidad humana con todos los colaboradores, proveedores, clientes y demás personas con las que se deban relacionar en ejecución de sus labores.
- El incumplimiento de las obligaciones, responsabilidades y lineamientos establecidos en la presente
- Política será considerado como una falta grave de las obligaciones laborales de los trabajadores y, por tanto, podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias e incluso a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Se deja expresa claridad que, la presente Política busca sentar un escenario de prevención, atención y conciliación amigable de resolución en los eventos que puedan afectar el clima laboral al interior de la empresa. En todo caso, los trabajadores tienen la facultad y el derecho de acudir al Comité de Convivencia Laboral de **GMOVIL S.A.S.** que, tal y como lo señala la Ley 1010 de 2006 y sus normas reglamentarias, es el organismo competente para conocer de las quejas de acoso laboral. Por otro lado los sujetos esta política y que no estén vinculadas mediante un contrato de trabajo podrán presentar su reclamación a través de la Jefatura Jurídica .

De igual forma, los sujetos esta política tienen la facultad y el derecho de acudir ante la Alta Gerencia de la compañía en caso de considerar ser víctimas de acoso sexual y/o cualquier tipo de discriminación.

Se deja expresa claridad que, a través de la Dirección Gestión Humana o a quien dicha dirección delegue, se encuentra facultado para adelantar procesos disciplinarios a los trabajadores que incurran en conductas que generen una afectación al clima laboral de la organización.

De igual forma, se evaluará la implementación de acciones en contra de los victimarios sin vínculo laboral.

5. ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, el cual no es deseado ni solicitado por la persona que lo recibe y tiene el propósito de atentar contra la integridad física o psicológica de quien lo recibe o produce este efecto; a su vez se considera acoso sexual toda conducta en el que en beneficio propio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otro colaborador en el marco de la relación laboral.

6 ¿QUÉ COMPORTAMIENTOS PUEDEN GENERAR O ESTAR ASOCIADOS A ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN?

A continuación, presentamos algunos de los comportamientos que pueden estar asociados a estas conductas:

- Piropos, chistes, bromas y comentarios ofensivos sobre la apariencia.
- Conversaciones de contenido sexual y/o insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales que busquen relaciones sexuales no deseadas.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo, intimidatorio o sexual.

Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera o dentro del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.

- Exhibición de fotos, imágenes, fondos de pantalla en los computadores u otro material sexualmente explícito o envío de cartas anónimas.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Discriminación y exposición de personas pertenecientes a: i) grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, queer y otros), ii) que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativos o ligados a estereotipos de belleza, iii) que profesen creencias religiosas, iv) que tengan tendencias o prácticas socioculturales. Todos los grupos anteriores siempre que se puedan ver expuestos a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.

7. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Para asegurar que los sujetos esta política disfruten de un ambiente libre de acoso sexual queda prohibido para cualquier persona sujeta de esta política acosar o discriminar a otro sujeto de esta política por causa de su raza, color, sexo (con o sin naturaleza sexual), estado de embarazo, creencia religiosa, origen o nacionalidad, edad, discapacidad o cualquier otra causa prohibida por la ley. **Están prohibidas**, sin limitarse a, las siguientes conductas:

- Tomar decisiones relacionadas a contrataciones, evaluaciones de desempeño, incrementos de salarios,
 - asignación de tareas o cualquier otra condición de contratación de empleo basado en raza, color,
- religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.

- Hacer declaraciones ofensivas o despectivas, comentarios, insultos o malos gestos a causa de raza, color,

religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.

- Participar en cualquier otra conducta verbal o no verbal de carácter ofensivo o de naturaleza despectiva, a causa de raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.
- Interferir injustificadamente con el rendimiento laboral o crear un ambiente de trabajo ofensivo e intimidante por causas de raza, color, religión, sexo, estado de embarazo, origen o nacionalidad, discapacidad o cualquier otro prohibida por ley.

Participar en el coqueteo no deseado, insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales, proposiciones y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual o mostrar objetos sexualmente provocativos, fotografías o dibujos con contenido sexual.

- Condicionar el empleo de una persona, su evaluación, su salario, aumento de salario, deberes asignados de una persona o cualquier otra condición de empleo bajo la suposición de recibir favores sexuales.

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Insinuaciones sexuales, difamaciones despectivas, proposiciones o amenazas ofensivas o sugerentes.

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, creencias religiosas, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir de una persona.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales o la imposición de deberes laborales.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Cualquier clase de conductas ofensivas que puedan darse de manera verbal, escrita o física.
- Conducta verbal como comentarios despectivos, degradantes o estereotipados, calumnias o bromas, entre otros.
- Conducta visual como exhibiciones, gestos de imágenes sugerentes o degradantes o implicando estereotipos.
- Conducta física como asalto (contactos no deseados), bloqueos de movimientos o gestos físicos inapropiados invasivos del espacio personal.
- Amenazas y exigencias de someterse a solicitudes sexuales como término explícito o implícito de las condiciones de empleo, o cuando la sumisión o el rechazo se utilizan como base para una decisión de empleo y ofertas de beneficios laborales a cambio de favores.

Las represalias están expresamente prohibidas. **GMOVIL S.A.S.** prohíbe las represalias contra las personas que denuncian casos de discriminación o de acoso, y las represalias en contra de quien participa en una investigación de una queja bajo esta política. Está prohibido tomar represalia en contra de quien actúa para reforzar o hacer cumplir esta política.

La Represalia es una seria violación de esta política y quien la infrinja será objeto de una apropiada sanción disciplinaria, la terminación de su contrato de trabajo o vinculación contractual que tenga con la compañía. Si usted siente que está teniendo represalias en su contra, en violación de esta política, por favor, siga los procedimientos de queja que se describen más adelante. No podemos tomar una acción concreta para detener tal comportamiento si nosotros no sabemos sobre el mismo.

8. DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

a. La compañía ha dispuesto la siguiente ruta para el reporte de los casos de **ACOSO SEXUAL Y/O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN** que le sean puestos en conocimiento:

- En el caso que se requiera poner en conocimiento a la compañía de hechos o conductas de acoso sexual o cualquier tipo de discriminación, en los cuales la presunta víctima sea un trabajador, a través de la Dirección Gestión Humana o a quien dicha dirección delegue.

- En todo caso, cuando se presente una denuncia por escrito a cualquiera de los canales dispuestos, será deber de la compañía darle el trámite que le corresponda para garantizarle a la presunta víctima o a la persona que interpuso la denuncia una investigación de los hechos.

b. Quien reciba la queja deberá:

- Privilegiar la seguridad y confidencialidad de la presunta víctima, por lo que el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.

- Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frente a lo acontecido.

- En caso de que la denuncia sea verbal, debe documentar el hecho mediante un escrito permitiendo que la presunta víctima haga su relato amplio y espontáneo de lo ocurrido.

- En caso de que sea una tercera persona quien presente la queja la persona encargada se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

c. Procedimiento:

- Recibida la queja deberá informarse a la presunta víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la compañía a través de su ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud, toda vez que la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social determinó el Modelo y el Protocolo de Atención en Salud para la Violencia Sexual, atención que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios de la presunta víctima sin importar el régimen de vinculación (contributivo, subsidiado o especial), o de si está afiliada en calidad de cotizante o beneficiaria.
- La alta gerencia de la empresa implementará las posibles medidas de protección a la presunta víctima, las cuales consisten en realizar los ajustes necesarios que eviten el contacto permanente entre el denunciante y el presunto agresor al interior de la compañía Paralelamente, una vez la alta dirección de la empresa tenga conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación, será recomendable iniciar un proceso disciplinario a la persona o personas implicadas o tomar las medidas necesarias frente a la relación contractual vigente.
- Dentro del proceso disciplinario se deberá evitar la mención a tipos penales como el acoso sexual. El proceso disciplinario debe estar sustentado en incumplimiento a obligaciones laborales. Por ejemplo: no seguimiento de las instrucciones (Artículo 58#1), irrespeto a compañeros de trabajo, incumplimiento de protocolos de la empresa o grave indisciplina (Artículo 62 #6).
- Cada proceso en particular deberá ser evaluado con el fin de determinar si se configura o no una justa causa de terminación del contrato de trabajo o si hay lugar a la imposición de otro tipo de sanción.
- En el evento en que no sea posible configurar una justa causa de terminación del contrato de trabajo, pero la compañía cuente con elementos que permiten concluir que posiblemente el trabajador incurrió en conductas contrarias a los valores organizacionales, será viable proceder con la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

9. SEGUIMIENTO DE LAS QUEJAS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

Las acciones de seguimiento estarán a cargo del Comité de Convivencia Laboral y de la Alta Gerencia, según sea el caso, para lo cual deberán realizar la verificación y eficacia de las acciones establecidas en la presente política actuando en pro del bienestar de la presunta víctima.

10. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible y que se proteja, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

11. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

- La compañía se compromete a implementar campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y/o de discriminación que afecten el clima laboral entre sus empleados.
- La compañía fomentará espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de igual naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover armonía en las relaciones laborales, un buen ambiente laboral y el buen trato al interior de la empresa.

12. RESPONSABILIDADES POR VIOLACIÓN DE ESTA POLÍTICA

Si ocurre alguna violación de esta política, el Comité de Convivencia Laboral o el organismo que corresponda, informará a la Dirección Gestión Humana, para que se tome una acción correctiva inmediata y adecuada, entre las que puede incluir medidas disciplinarias, como un llamado de atención, amonestación, suspensión, terminación del contrato laboral o medidas frente a la relación contractual que se tenga con el infractor.

Otras de las medidas correctivas que se pudieran estar tomando serían capacitaciones sobre este tema, consejería o seguimiento del caso para asegurar que el problema ha cesado.

Las medidas correctivas no son impuestas por la presunta víctima; sino, las que la compañía en representación de la Dirección Gestión Humana o a quien dicha dirección delegue, considere necesarias y oportunas para corregir tal situación (basadas en el código de ética y conducta, y reglamento interno aprobado para el país).

13. MARCO LEGAL

- Convenio 111 de la OIT-1958: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
 - Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
 - Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW.
 - Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belem Do Para “.
 - Constitución Política de Colombia.
 - Código Penal - Ley 599 de 2000.
 - Código Disciplinario Único - Ley 1952 de 2019
 - Ley 1010 de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
 - Ley 1257 de 2008: “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. artículo 12. medidas en el ámbito laboral.
 - Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Ley 2365 de 2024: Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

14. PREGUNTAS Y CONSULTAS SOBRE LA POLÍTICA

Si usted tiene algún comentario o inquietud sobre esta política, por favor contacte a Edilma Vega Aguirre, Directora de Gestión Humana. Las prohibiciones contra el acoso, la discriminación y las represalias están destinadas a complementar y profundizar esta política, no para formar la base de una excepción a ellas, ni como base para formar una excepción a las leyes locales.

Se publica y divulga la presente política, el 1 de enero del 2025.

ANDRÉS FELIPE OYOLA BOTERO
Representante Legal
GMOVIL S.A.S.

VERSIÓN	CAMBIO	FECHA
1	Elaboración de documento	Noviembre de 2024