

Política y protocolo para la prevención y atención de casos de acoso y violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral

Empresa: INVERSANDER SAS

Versión: 2025

Vigente a partir de: 16/12/2025

Ámbito de aplicación: Todos los puntos de venta, centros de distribución, sedes administrativas y operativas

1. Objetivo del protocolo:

Establecer las directrices para prevenir, detectar, atender y sancionar el acoso sexual y violencia sexual, la violencia de género y/o discriminación en el entorno laboral, con el fin de promover un ambiente seguro, respetuoso y libre de violencia laboral dentro de INVERSANDER SAS, protegiendo la dignidad, la igualdad, la salud mental y física del personal, la no discriminación y asegurando un ambiente laboral seguro, ético y libre de violencia de género, brindando un ambiente seguro y más justo para todos.

2. Ámbito de aplicación:

Este protocolo se aplica a:

- Personal operativo (auxiliares de todas las áreas, administradores).
- Personal administrativo (jefes de inventario, logística, recursos humanos).
- Conductores, mensajeros y domiciliarios.
- Terceros que trabajen dentro de las instalaciones de la EMPRESA



- Personal de proveedores, clientes o visitantes, si su conducta ocurre dentro del ámbito laboral.

3. Marco legal aplicable:

- **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.”
- **Código Sustantivo del Trabajo**, artículos 57, 60 y 62.
- **Ley 1581 de 2012** – “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.”
- **Reforma Laboral 2025** – Protocolos obligatorios de prevención y atención de acoso en todas las empresas, incluidos sectores sensibles como salud y farmacéutico.
- **Decreto 1072 de 2015** – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”
- **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.
- **CIRCULAR 026 DE 2023** - Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.



4. Definiciones

Acoso sexual:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta 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. Tienen lugar en el entorno laboral y corresponden, entre otros, a los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales, con intenciones sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios no consentidos sobre historias, fantasías, preferencias y habilidades y/o capacidades sexuales o sobre la vida sexual.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas, pellizcos, apretones y roces con contenido o intención sexual.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, con intenciones sexuales.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.



- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Indicar, usar, mostrar y/o compartir imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, con intenciones sexuales.
- Difusión de información y/o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a las funciones o adoptar medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Realizar exclamaciones con alusión a prácticas eróticas.
- Observar de manera clandestina a personas en lugares reservados como los baños.
- Obligar a trabajar fuera de los horarios normales, con alguna finalidad sexual.

Acoso sexual en el ámbito laboral:

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



Violencia sexual:

La violencia sexual se puede definir como: “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 la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el trabajo.

Violencia de género:

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia.

Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

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 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 privado.



- **Violencia económica:** Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.
- **Violencia psicológica:** Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.
- **Violencia emocional:** Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.
- **Violencia física:** Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.
- **Violencia sexual:** Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Véase infra para obtener más información sobre la violencia sexual.

Discriminación:

Acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica.



Discriminación como acoso laboral:

Reconoce como modalidad de acoso laboral a la discriminación, cuando se trata de “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Discriminación por razones de sexo:

Determinada culturalmente a partir de los atributos biológicos con miras a justificar una orden social en el que prevalece, por lo común, la autoridad masculina, coloca a la mujer en una situación de desventaja social, jurídica, educativa, laboral y política.

Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género:

Incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

Formas de discriminación con ocasión al sexo, orientación sexual e identidad de género:



- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

5. Prevención del acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral en. INVERSANDER SAS

La empresa se compromete a adoptar las siguientes medidas preventivas en los casos de acoso, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral:

- Incluir en su Reglamento Interno de Trabajo una política de tolerancia cero frente al acoso, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral.
- Capacitar periódicamente a todo el personal sobre qué es el acoso sexual, cómo prevenirlo y cómo denunciarlo.
- Promover el respeto entre compañeros y hacia los clientes.

- Fortalecer el liderazgo ético en todas las áreas incluyendo administrativas.
- Difusión sobre normatividad sobre acoso sexual, violencia basada en género, y discriminación, informando las consecuencias legales por la comisión de alguno de estos actos.
- Difusión y apoyo en las rutas de atención de quejas y denuncias, así como las medidas de acompañamiento y protección.
- Capacitar al empleador, al área de talento humano y comité de convivencia laboral para que puedan atender y dar a conocer los casos de acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral.
- Remitir las quejas y denuncias de acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral a la autoridad competente de forma inmediata a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

6. Canales de Denuncia Internos

Las víctimas o testigos podrán reportar situaciones de acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral por los siguientes medios:

- **Comité de Convivencia Laboral (CCL):** canal principal para la atención.
- **Correo confidencial:** _____.
- **Línea directa de Talento Humano:** _____.
- **Buzones confidenciales** en físico o magnético
- **Acompañamiento del SG-SST**, si hay afectación emocional o psicológica.

El proceso es estrictamente confidencial, y se prohíben las represalias contra quien denuncia.



7. Procedimiento Interno de Atención

a) Recepción de la queja o Denuncia

- La denuncia puede ser escrita, verbal, anónima o a través de testigos.
- El Comité de Convivencia Laboral o Talento Humano verifica la competencia del caso.

b) Valoración del caso

- Se evalúa si el hecho constituye acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral o si se debe escalar directamente a la fiscalía general de la Nación.

c) Investigación

- Entrevistas confidenciales a las partes y testigos.
- Revisión de mensajes, cámaras, registros, horarios, etc.
- El Comité de Convivencia Laboral documenta el proceso garantizando neutralidad.

d) Medidas preventivas

- Separación temporal de turnos o áreas.
- Recomendación de atención psicológica a la víctima.
- Prohibición de contacto entre las partes.

e) Conclusión del proceso

- El Comité de Convivencia Laboral emite informe con recomendaciones.
- Recursos Humanos o Gerencia decide si hay lugar a sanción disciplinaria.

f) Seguimiento

- Verificación de bienestar de la víctima.
- Evaluación del ambiente laboral en la sede, área o punto afectado.



8. Sanciones Posibles

Las que correspondan según el Reglamento Interno del Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo:

- Amonestación escrita.
- Suspensión temporal del contrato.
- Terminación del contrato con justa causa (Art. 62 del CST).
- Denuncia ante autoridades.

9. Formatos Asociados

- Formato de denuncia.
- Formato de entrevista confidencial.
- Acta del Comité de Convivencia.
- Informe final con medidas correctivas.
- Registro de seguimiento a la víctima.

10. Derechos de las víctimas:

- 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.
- Pedir traslado del área de trabajo.



- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- 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.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

11. Compromiso de la Empresa

INVERSANDER SAS garantiza que:

- El protocolo será divulgado y conocido por todo el personal.
- Habrá acompañamiento a las víctimas de forma segura y sin prejuicio.
- Se tomará acción oportuna y transparente ante cualquier denuncia.
- Se promoverá una cultura de respeto, equidad y cero tolerancias frente al acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y discriminación en ámbito laboral
- Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. 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 anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

- 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.

12. Notas:

1. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.
2. Esta política es aplicable a toda persona natural o jurídica que tenga contrato de prestación de servicios con la empresa.
3. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente política no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

Firmado en Bogotá, a los 15 días de diciembre del 2025.

Por constancia y aprobación:

Carlos Andrés Rincón
Representante Legal
INVERSANDER SAS

