PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL DE IMPOCOSER S.A.S.

I. INTRODUCCIÓN

IMPOCOSER S.A.S. rechaza el Acoso Sexual Laboral, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa cuenta con políticas y principios que exigen de todos los trabajadores y trabajadoras parámetros de comportamiento basados, entre otros, en el compromiso por la vida y respeto por los derechos de las personas sin distinción.

Mediante el presente Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento del Acoso Sexual Laboral, **IMPOCOSER S.A.S.** establece la ruta que se debe seguir en la empresa para prevenir, atender y dar seguimiento a situaciones que se puedan entender como Acoso Sexual Laboral en el ámbito laboral.

II. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como principal objetivo proteger a todos los trabajadores y trabajadoras de **IMPOCOSER S.A.S.** y ofrecer una ruta de denuncia, atención y seguimiento cuando estos casos se lleguen a presentar, con el propósito de que los trabajadores y trabajadoras de **IMPOCOSER S.A.S.** conozcan cómo actuar de manera preventiva y correctiva ante situaciones de Acoso Sexual Laboral.

III. ALCANCE

Este Protocolo sirve de guía a todos los trabajadores y trabajadoras de **IMPOCOSER S.A.S**., sin discriminar por género, edad, religión, etnicidad, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal.

IV. MARCO NORMATIVO

1. **Resolución 3461 de 2025 -- MinTrabajo (1 sep. 2025)** El CCL no es competente en casos de Acoso Sexual Laboral o violencia de género, que deben gestionarse con protocolos especiales (Ley 2365 de 2024).

2. **Circular 76 de 2025 -- MinTrabajo (20 jun. 2025)** Establece garantías para la prevención, protección y atención del Acoso Sexual Laboral del sector privado. Exige a las empresas adoptar políticas y protocolos específicos, actuar con debida diligencia, incorporar un enfoque de género y garantizar la no revictimización.

3. **Decreto 405 de 2025 -- MinTrabajo (1 abr. 2025)** Reglamenta la multa por despido de víctimas denunciantes de Acoso Sexual Laboral. Multas por despido injustificado:
    - Microempresas: 1 a 1,250 SMMLV
    - Pequeñas empresas: 1,251 a 2,500 SMMLV
    - Medianas empresas: 2,501 a 3,750 SMMLV
    - Grandes empresas: 3,751 a 5,000 SMMLV

4. **Ley 2365 de 2024** Prevención, atención y sanción del Acoso Sexual Laboral; base de protocolos empresariales.
5. **Ley 2528 de 2025** Ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
6. **Ley 1257 de 2008** Prevención y sanción de violencia contra las mujeres.

7. **Ley 1010 de 2006** Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
8. **Constitución Política de Colombia (1991)** Dignidad humana, igualdad, derecho al trabajo, protección especial a la mujer.

V. PREMISAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

- El Acoso Sexual Laboral es una forma de violencia bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.
- El Acoso Sexual Laboral es una violación de derechos humanos por vulnerar la integridad y dignidad de las personas.
- El Acoso Sexual Laboral es un delito según el Artículo 210-A del Código Penal.
- El enfoque de género implica que este Protocolo está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias que generan desigualdades en el ámbito laboral.
-

VI. PRINCIPIOS

1. **Principio de Respeto por la Dignidad Humana: IMPOCOSER S.A.S.** reconoce la dignidad como un valor innegociable, asegurando que todas las personas gocen de un trato respetuoso, libre de violencia y hostigamiento en el entorno laboral.
2. **Principio de Cero Tolerancia:** La Empresa mantiene una política estricta de «Cero Tolerancia» frente al Acoso Sexual Laboral, rechazando categóricamente cualquier conducta de esta naturaleza.
3. **Principio de Igualdad y No Discriminación: IMPOCOSER S.A.S.** garantiza condiciones de igualdad, inclusión y respeto, prohibiendo toda forma de discriminación por razones de género, identidad u orientación sexual, edad, religión, etnia, discapacidad u otra condición personal.
4. **Principio de Enfoque de Género:** La Compañía incorpora un enfoque de género en sus prácticas, reconociendo las desigualdades existentes y promoviendo la igualdad de oportunidades.
5. **Principio de Confidencialidad y Reserva:** Toda información relacionada con denuncias o investigaciones será manejada bajo estricta reserva, protegiendo la privacidad de las personas involucradas.
6. **Principio de No Revictimización: IMPOCOSER S.A.S**. asegura que las víctimas no sean objeto de represalias, juicios de valor ni confrontaciones innecesarias.
7. **Principio de Debida Diligencia:** La Empresa actúa con responsabilidad y rigor en la prevención, investigación, sanción y reparación de casos de Acoso Sexual Laboral.
8. **Principio de Entornos Laborales Seguros: IMPOCOSER S.A.S.** promueve activamente ambientes laborales seguros y saludables.
9. **Principio de Participación y Corresponsabilidad:** La prevención y erradicación del Acoso Sexual Laboral es una tarea compartida de todos los actores organizacionales.

VII. DEFINICIONES CLAVE

Acoso Laboral
Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación o perjuicio laboral. Aunque general, incluye modalidades que afectan la integridad sexual cuando se vincula con connotaciones libidinosas.

Acoso Sexual
Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, manifestado en relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por edad, sexo,

género, orientación sexual, identidad sexual, posición laboral, social o económica. Ocurre una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral o educativo superior. Alternativamente, según el Código Penal (Art. 210A), es el acto de acosar, perseguir o asediar física o verbalmente con fines sexuales no consentidos, valiéndose de superioridad o relaciones de autoridad.

Acoso y Violencia por Razón de Género
La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025).

Contexto Laboral
Incluye interacciones entre trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y cualquier persona que participe en el ámbito laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación (contrato de trabajo, prestación de servicios, etc.).

Hostigamiento Sexual
Comportamiento de tono sexual como contactos físicos, insinuaciones, miradas o comentarios ofensivos que crean un ambiente intimidante. Se considera una forma específica de acoso sexual en normativas como la Circular 026 de 2023.

Maltrato Laboral
Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de quien se desempeñe como empleado. Es una modalidad de acoso laboral que puede incluir elementos sexuales.

Víctima Denunciante
Persona que ha sufrido acoso sexual y lo ha reportado al empleador o autoridades. Recibe protecciones especiales, como ineficacia de despidos dentro de los seis meses posteriores a la denuncia.

Violencia en el Trabajo
Aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (inspirado en el Convenio 190 de la OIT y normativas similares).

Violencia y Acoso
Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025).

VIII. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El Acoso Sexual Laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.
Tipos de Acoso Sexual Laboral:

- **Acoso de intercambio o quid pro quo**: Forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder beneficios laborales.
- **Acoso descendente**: Conducta realizada por gerentes, jefes o supervisores.

- **Acoso horizontal**: Conducta realizada por compañeros de trabajo.
- **Acoso ascendente**: Conducta realizada por subordinados jerárquicos.

IX. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso laboral busca infundir miedo e intimidación para causar perjuicio laboral o inducir la renuncia. El acoso sexual laboral se enfoca específicamente en comportamientos de naturaleza sexual no consentidos. **La principal distinción es que el acoso sexual es un delito penal, mientras que el acoso laboral se sanciona con medidas administrativas y disciplinarias. Los casos de acoso sexual no son conciliables.**

X. CLASES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

1. Acoso Sexual Laboral físico
Manoseos, tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas, persecución, impedir el paso intencionalmente.

2. Acoso Sexual Laboral verbal
Silbidos, expresiones verbales de connotación sexual, comentarios sexuales, chistes explícitos, insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías eróticas, insultos basados en el sexo, identidad u orientación sexual.

3. Acoso por razón del género

Comportamientos realizados en función del género, identidad u orientación sexual con el propósito de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio.

4. Acoso Sexual Laboral no verbal

Exhibición de material pornográfico, exhibicionismo, fotos al cuerpo sin consentimiento, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

5. Acoso Sexual Laboral virtual

Conductas a través de medios digitales con connotación sexual, hostigamiento virtual, chantaje sexual, difusión de imágenes o materiales audiovisuales con contenidos sexuales.

6. Otros tipos

Obligar a trabajar fuera de horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

XI. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL

El Acoso Sexual Laboral incluye, pero no se limita a:

- Insinuaciones sexuales molestas
- Proposiciones o presión para actividad sexual
- Insistencia para actividades sociales después de rechazo
- Coqueteos ofensivos
- Comentarios insinuantes u obscenos

- Llamadas/mensajes/correos con contenido sexual indeseado
- Bromas sobre apariencia sexual
- Exhibición de material pornográfico
- Contacto físico innecesario y no deseado
- Miradas lascivas y gestos sexuales
- Petición de favores sexuales
- Manoseos, pellizcos o roces de naturaleza sexual
- Propagar rumores sexuales
- Escritos o mensajes sexuales sobre la víctima
- Forzar contacto físico sexual
- Utilizar términos peyorativos relacionados con orientación sexual
- Espiar en situaciones íntimas
- Utilización de material pornográfico

XII. RUTAS DE ACCIÓN

RUTA PRINCIPAL:

Canales de Denuncia:

- **Canal Principal:** Dirección Administrativa
  - Responsable: Ana Cortés Urrego
  - Contacto: ana.adminitracion@impocoser.com
  - Ubicación: Calle 13 # 22-90 de la ciudad de Bogotá D.C.
- **Canales Alternativos:**
  - Abogada de la empresa – Marian Castro Menjura
  - Línea confidencial: 31145154657

Procedimiento:

1. **Recepción de la Denuncia**
   - Cualquier trabajador puede denunciar protegiendo su identidad
   - Se asigna número de seguimiento
   - Plazo inicial de respuesta: 48 horas
2. **Investigación**
   - Seguimiento inicial: 5-6 días
   - Investigación completa: hasta 55 días hábiles
   - Medidas cautelares inmediatas (separación del presunto agresor)
3. **Resolución**
   - Decisión basada en hallazgos
   - Aplicación de medidas disciplinarias según Reglamento de Trabajo
   - Seguimiento post-resolución

Medidas de Protección:

- Confidencialidad absoluta
- No represalias
- Apoyo psicológico
- Separación física del presunto agresor
- Estabilidad laboral reforzada (6 meses)

RUTA EXTERNA

Entidades Competentes:

Fiscalía General de la Nación:

- Competencia: Investigación penal del delito de acoso sexual
- Denuncia directa por parte de la víctima

Ministerio del Trabajo / Inspecciones de Trabajo

- Competencia: Supervisión del cumplimiento de obligaciones laborales
- Imposición de multas por incumplimiento normativo

Otras Entidades de Apoyo:

- Comisarías de Familia
- Juzgados competentes
- Líneas de atención especializadas

IMPOCOSER S.A.S, cooperará plenamente con autoridades externas en investigaciones, proporcionando la información requerida respetando la confidencialidad interna.

XIII. RUTAS DE DENUNCIA EXTERNAS

Centros de Atención Especializados:

ENTIDAD	CONTACTO	HORARIOS	SERVICIOS
URI - Unidades de Reacción Inmediata	Múltiples ubicaciones en la ciudad	Lunes a viernes: 8 am a 4 pm	Denuncia de todos los delitos, prevención de violencia
CAIVAS - Centros de Atención a Víctimas de Abuso Sexual	Ubicaciones especializadas	Lunes a viernes: 8 am a 4 pm	Denuncias de delitos sexuales
Línea Púrpura Distrital	01-8000-112-137	24/7	Orientación y acompañamiento
Línea Nacional contra Violencia	155	24/7	Orientación a mujeres víctimas
Emergencias	123	24/7	Situaciones de riesgo inmediato

Nota: Según el Código Penal, Artículo 210-A, el Acoso Sexual se sanciona con prisión de uno (1) a tres (3) años.

XIV. SIMULTANEIDAD CON TRÁMITES EXTERNOS

El procedimiento interno podrá desarrollarse de forma paralela con el proceso penal, tomando decisiones con base en las etapas y términos establecidos en el Reglamento de Trabajo de la empresa.

XV. ROL DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

IMPORTANTE: El Acoso Sexual Laboral es una conducta no conciliable. Por tanto, el Comité de Convivencia Laboral **NO debe sugerir conciliación** en estos casos.

Las conductas de Acoso Sexual Laboral trascienden al ámbito penal, por lo que la víctima debe acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación. El empleador se encargará exclusivamente de las acciones disciplinarias internas a través del área de Talento Humano.

XVI. APOYO A DENUNCIANTES O VÍCTIMAS

En caso de presentarse una denuncia o determinarse la existencia de Acoso Sexual Laboral, se tomarán las siguientes medidas:

Protecciones Garantizadas:

- **Prohibición de represalias**: Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra denunciantes, testigos, colaboradores o participantes en investigaciones.
- **Protección de datos**: La divulgación no autorizada se considera falta grave con aplicación de medidas disciplinarias.
- **Confidencialidad y reserva**: Los procesos tienen carácter confidencial y reservado, cumpliendo con el debido proceso.
- **Apoyo psicológico**: Acompañamiento psicológico disponible para víctimas.
- **Estabilidad laboral**: Protección contra despidos durante 6 meses posteriores a la denuncia.

XVII. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

PARA LAS VÍCTIMAS:

- Sufrimiento psicológico: humillación, pérdida de autoestima, ansiedad, depresión
- Cambio de comportamiento: aislamiento, deterioro de relaciones sociales
- Enfermedades físicas y mentales por estrés
- Riesgo de pérdida de trabajo
- Aumento de accidentalidad

PARA LA EMPRESA:

- Disminución de productividad
- Alta rotación de personal
- Gastos por procedimientos e indemnizaciones
- Deterioro de relaciones laborales
- Multas y sanciones administrativas

PARA LA SOCIEDAD:

- Costos de reintegración de víctimas
- Incremento de violencia laboral y discriminación
- Gastos en procesos legales
- Dificultad para acceso equitativo a oportunidades laborales

XVIII. PREVENCIÓN

Para prevenir situaciones de Acoso Sexual Laboral, **IMPOCOSER S.A.S.:**

- Realiza campañas permanentes de sensibilización
- Implementa mecanismos confidenciales y seguros de denuncia
- Realiza diagnósticos periódicos sobre factores de riesgo
- Incluye el tema en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Capacita obligatoriamente a todo el personal
- Fomenta la participación en la construcción de políticas preventivas
- Garantiza entornos laborales seguros
- Realiza acciones de divulgación del Protocolo
- Fomenta el respeto por derechos humanos y valores corporativos

XIX. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de Acoso Sexual Laboral tienen derecho a:

- Contar libremente lo sucedido
- Confidencialidad
- No recibir juicios de valor
- Respeto
- No sufrir represalias laborales
- Información clara sobre procesos
- Orientación legal y psicológica
- Acompañamiento psicosocial y jurídico
- Celeridad en las acciones

XX. RESPONSABILIDADES

GERENCIA/DIRECCIÓN:

- Asegurar implementación y cumplimiento del protocolo
- Garantizar recursos para campañas de sensibilización y diagnósticos periódicos
- Liderar la cultura de cero tolerancia

TALENTO HUMANO/RECURSOS HUMANOS:

- Coordinar capacitaciones obligatorias
- Manejar denuncias internas
- Garantizar la no revictimización
- Aplicar medidas disciplinarias
- Mantener registros confidenciales
-

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

- Analizar casos de acoso laboral (NO sexual)
- Elaborar reglamento de funcionamiento
- Garantizar confidencialidad en sus competencias
- Promover entornos seguros
- **NO es competente en casos de Acoso Sexual Laboral**

XXI. TRABAJADORES:

- Reportar incidencias observadas
- Respetar y cumplir el protocolo
- Participar en capacitaciones
- Mantener confidencialidad de los procesos

XXII. INDICADORES DE GESTIÓN

INDICADORES DE PREVENCIÓN:

- **Cobertura de Capacitación:** % de empleados capacitados anualmente (Meta: 100%)
- **Percepción de Seguridad:** Puntaje en encuestas de clima laboral (Meta: ≥4.2/5.0)
- **Conocimiento del Protocolo:** % de empleados que conocen rutas de denuncia (Meta: ≥95%)

INDICADORES DE PROCESO:

- **Tiempo de Respuesta:** Días entre denuncia y primera acción (Meta: ≤48 horas)
  Cumplimiento de Plazos: % de casos cerrados en 55 días (Meta: 100%)
- **Efectividad de Canales:** Distribución de denuncias por canal disponible

INDICADORES DE CALIDAD:

- **Tasa de Revictimización:** % de casos con experiencias revictimizantes (Meta: 0%)
- **Satisfacción del Proceso:** Puntaje de víctimas sobre acompañamiento (Meta: ≥8.0/10)
- **No Reincidencia:** % de casos sin repetición del agresor (Meta: 100%)

INDICADORES DE IMPACTO:

- **Retención Post-Incidente:** % de víctimas que permanecen en la empresa (Meta: ≥85%)
- **Madurez del Sistema:** Evaluación integral del protocolo (Meta: ≥90/100)
- **Cumplimiento Normativo:** % de requisitos normativos implementados (Meta: 100%)

MONITOREO Y EVALUACIÓN

IMPOCOSER S.A.S. realizará:

- **Revisiones anuales** del protocolo
- **Incorporación de retroalimentación** de trabajadores y sindicatos
- **Actualización** conforme a nuevas normativas
- **Evaluación de efectividad** mediante indicadores de gestión
- **Mejora continua** de procesos de prevención, atención y seguimiento

VIGENCIA Y DIFUSIÓN

Este protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación por Dirección Administrativa y Área Legal y será difundido a todo el personal a través de:

- Inducción a nuevos empleados
- Capacitaciones periódicas
- Publicación en intranet/medios internos
- Repositorios documentales
- Carteleras informativas

Fecha de publicación: 28 de febrero del 2026.
Próxima revisión: 26 de febrero del 2027 - Máximo 1 año-

IMPOCOSER S.A.S. Comprometidos con un entorno laboral libre de violencia y discriminación