

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Introducción

En EMPRESTUR S.A.S. (en adelante, la “Empresa”) estamos comprometidos con la promoción de un entorno laboral seguro, respetuoso, incluyente y libre de acoso sexual, violencia de género y cualquier forma de discriminación. Este compromiso parte del reconocimiento de la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y el derecho de todas las personas a desempeñar sus actividades en condiciones justas, seguras y libres de violencias.

La presente política establece los lineamientos institucionales de prevención aplicables a todas las personas que hacen parte del contexto laboral de la Empresa, independientemente de su forma de vinculación. Su finalidad es fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la corresponsabilidad, la equidad y la tolerancia cero frente a conductas que afecten la dignidad, la integridad, la libertad, la igualdad o el pleno ejercicio de los derechos en el trabajo.

Para efectos de esta política, se entenderá que las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación pueden presentarse en relaciones jerárquicas, funcionales, contractuales o entre pares, y pueden estar mediadas por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la condición social, económica, laboral, étnica, racial, religiosa, de discapacidad, nacionalidad, opinión, estado de salud o cualquier otra condición protegida por la Constitución, la ley o los estándares de derechos humanos. Estas conductas podrán manifestarse de manera verbal, física, simbólica, psicológica, escrita, virtual o por cualquier otro medio, y serán contrarias a los valores y normas internas de la Empresa, aun cuando ocurran de forma aislada o reiterada, dentro del lugar de trabajo o en espacios relacionados con la actividad laboral.

Este compromiso se extiende a todas las relaciones e interacciones que se desarrollen entre los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral de la Empresa. En consecuencia, la empresa promoverá canales seguros, confidenciales y accesibles para informar situaciones que puedan constituir acoso sexual, violencia de género o discriminación, y adoptará medidas de prevención, orientación y protección conforme a la normativa vigente.

La Empresa prohíbe cualquier acto de represalia, intimidación, amenaza, censura, revictimización o trato desfavorable contra quien informe, reporte, denuncie, acompañe o participe de buena fe en actuaciones relacionadas con esta política o con los instrumentos internos complementarios.

2. Objetivo

Establecer los lineamientos generales de prevención del acoso sexual, la violencia de género y la discriminación en el ámbito laboral, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, incluyentes y libres de violencias, así como orientar la actuación institucional frente a estas conductas conforme a la normativa vigente, el Reglamento Interno de Trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los demás documentos internos aplicables.

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL		

3. Ámbito de aplicación

Esta política aplica a todas las personas que participan en el contexto laboral de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad de vinculación, cargo, nivel jerárquico, función o forma de participación en las actividades de la organización. Incluye, entre otras, a personas trabajadoras, directivas, contratistas, prestadoras de servicios, aprendices, practicantes, pasantes, proveedores, visitantes, aliados, personas usuarias o beneficiarias de los servicios y demás terceros que interactúen con la empresa en razón de sus actividades.

La política aplica a las conductas que ocurran en el lugar de trabajo o en espacios físicos, digitales, presenciales, remotos, híbridos, formativos, sociales, comerciales o institucionales relacionados con el trabajo o con la labor encomendada. También aplica a comunicaciones, reuniones, eventos, desplazamientos, viajes, actividades de formación, espacios de descanso, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa y demás escenarios donde la interacción tenga origen o relación con el contexto laboral.

4. Definiciones

- **Acoso sexual en el ámbito laboral:** todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder verticales u horizontales, mediadas por factores como la edad, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la posición laboral, social o económica, y que ocurra una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral.
- **Violencia basada en género:** cualquier acción, omisión, conducta, amenaza o práctica que, basada en el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, cause o pueda causar daño, sufrimiento, afectación física, psicológica, sexual, patrimonial, económica, laboral, simbólica o institucional, o que limite el ejercicio pleno de derechos en el ámbito laboral.
- **Discriminación:** toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, trato diferenciado injustificado, barrera, práctica o decisión que tenga por objeto o resultado anular, limitar o afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, oportunidades o condiciones de trabajo en igualdad de condiciones.
- **Contexto laboral:** conjunto de espacios, relaciones, comunicaciones, actividades y escenarios físicos o digitales vinculados con el trabajo, la prestación de servicios, las prácticas, el aprendizaje, los eventos institucionales o cualquier interacción que tenga origen o relación con la actividad laboral de la empresa.

5. Principios

La interpretación y aplicación de esta política se orientará por los siguientes principios:

- **Dignidad humana:** todas las personas deben ser tratadas con respeto, consideración y reconocimiento de su valor intrínseco.
- **Pro persona y pro víctima:** se trata de poner en el centro a las personas y garantizar que su bienestar sea prioridad. Implica elegir la interpretación o decisión que más proteja a los y las trabajadoras, particularmente, aquellas personas víctimas de acoso sexual.
- **Igualdad:** Se trata de garantizarle a todas las personas los mismos derechos y oportunidades, sin discriminaciones por su género, sexo, raza, orientación sexual o cualquier otra característica.

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL		

- **Justicia restaurativa:** Se trata de que las decisiones que se tomen estén encaminadas a reparar o reducir el daño causado a la víctima por un evento de acoso sexual en el contexto laboral.
- **Debido proceso:** Se trata de garantizar un procedimiento disciplinario justo, con parámetros claros y preestablecidos, así como garantizando los derechos de todas las partes involucradas durante el trámite.
- **Imparcialidad:** Se refiere a que todas las decisiones que se tomen en el marco de un proceso disciplinario deben estar libres de prejuicios o sesgos, así como no debieron ser influenciadas por percepciones propias de quien toma la decisión u opiniones externas.
- **Celeridad y debida diligencia:** Se refieren a que los procesos no pueden tener demoras innecesarias o injustificadas. Los reportes deberán ser atendidos de manera célere, efectiva, imparcial y oportuna, adoptando las actuaciones de investigación y las medidas de protección necesarias dentro de las competencias de la Empresa.
- **Confidencialidad:** Toda la información personal y sensible debe manejarse cuidando la privacidad de las personas involucradas.
- **Prevención:** Se trata de implementar estrategias que eviten que ocurran situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- **Justicia:** Se trata de asegurarse de que cada persona reciba un trato adecuado de acuerdo con sus circunstancias, respetando sus derechos y garantías.
- **Equidad de género:** Se trata de comprender las necesidades particulares que puede tener cada persona, de acuerdo con su identidad de género, garantizando las mismas oportunidades y herramientas suficientes para ejercer plenamente sus derechos.
- **Libertad y dignidad:** Se refiere a que todas las personas deben ser libres de tomar sus propias decisiones y vivir sin miedo, humillaciones o cualquier tipo de vulneración.
- **Atención diferenciada:** Se trata de reconocer las condiciones particulares que atraviesan la experiencia de cada persona y garantizar un trato adaptado a esas necesidades que permita un acceso pleno a sus derechos.
- **No retaliación:** se prohíbe cualquier represalia contra denunciantes, víctimas, testigos, acompañantes o personas que participen de buena fe en los procedimientos previstos en esta política.
- **Autonomía y consentimiento informado:** las medidas de atención y protección deberán ser explicadas de manera clara y accesible y, cuando la norma lo exija o su naturaleza lo requiera, adoptarse con participación y consentimiento informado de la persona afectada.
- **No revictimización:** ninguna actuación interna deberá someter a la persona afectada a repeticiones innecesarias del relato, confrontaciones no consentidas, cuestionamientos que generen culpa, exposición indebida o prácticas que profundicen el daño.

6. Enfoques

Las acciones derivadas de esta política incorporarán, como mínimo, los siguientes enfoques:

7. **Enfoque de género:** Este enfoque nos ayudará a entender la discriminación estructural que sufren las mujeres como consecuencia de una cultura que ha normalizado la violencia basada en género. Visibilizar esta discriminación sistemática permitirá continuar trabajando para que las personas sean tratadas con respeto y equidad.

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		

8. **Enfoque de derechos humanos:** Este enfoque permite reconocer que todas las personas merecen ser tratadas con dignidad y respeto y, por lo tanto, no podrán estar sometidas a ninguna forma de violencia o discriminación.
En los asuntos relacionados con la investigación y sanción en casos de acoso sexual, implicará también que la víctima deberá ser escuchada sin realizar juicios o señalamientos y que se deberá garantizar la confidencialidad, intimidad, el debido proceso y el cumplimiento pleno de sus derechos.
9. **Enfoque interseccional:** Este enfoque permite entender que una persona puede estar sufriendo varias formas de violencia al mismo tiempo como consecuencia de las discriminaciones sistemáticas a diversos grupos poblacionales.
10. **Enfoque diferencial:** Este enfoque garantiza un tratamiento especial para las personas o grupos que, por sus condiciones particulares (como la edad, etnia, condición de discapacidad, orientación sexual, etc.), necesitan una protección diferenciada para el ejercicio pleno de sus garantías y derechos.
11. **Enfoque de curso de vida:** Este enfoque reconoce el proceso de desarrollo de las personas y las diferencias que se encuentran en cada una de las etapas de la vida (infancia, adolescencia, adultez, vejez), lo que permitirá brindar un tratamiento adecuado a las necesidades y retos de cada una de ellas.

12. Compromisos institucionales y estrategias de prevención

La Empresa asume el compromiso de mantener una política de cero tolerancia frente al acoso sexual, la violencia de género y la discriminación en el ámbito laboral, incorporando sus lineamientos en los procesos internos de Desarrollo Organizacional, contratación, inducción, reinducción, formación, convivencia laboral, seguridad y salud en el trabajo, relacionamiento con terceros y demás instrumentos institucionales aplicables.

Para prevenir estas conductas, la Empresa implementará acciones de difusión, sensibilización, capacitación y comunicación interna orientadas a promover el respeto, la igualdad, la equidad de género, la identificación temprana de conductas prohibidas y el conocimiento de los canales y rutas aplicables. Estas acciones se dirigirán, según corresponda, a trabajadores, líderes, contratistas, practicantes, aprendices, integrantes del Comité de Convivencia Laboral, responsables disciplinarios y demás personas que participen en el contexto laboral. La política y el protocolo deberán ser socializados y conocidos por todas las personas, sin importar su forma de vinculación, y la Empresa garantizará espacios de formación y actualización, como mínimo, una vez al año.

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL		

Así mismo, la Empresa promoverá liderazgos responsables y ambientes de trabajo libres de estereotipos, hostilidad, intimidación, humillación, exclusión o prácticas discriminatorias; revisará sus procesos de selección, contratación, promoción, evaluación, remuneración, asignación de funciones, beneficios y terminación contractual para prevenir sesgos o barreras discriminatorias; e identificará factores de riesgo organizacional, psicosocial o cultural que puedan favorecer entornos hostiles, discriminatorios o violentos.

Cuando se identifiquen situaciones, prácticas o dinámicas que puedan afectar la convivencia, la igualdad, la dignidad o la seguridad de las personas, la Empresa podrá adoptar medidas razonables de orientación, protección, acompañamiento, mejora del clima laboral, gestión del riesgo y prevención de la repetición, dentro del ámbito de sus competencias y conforme a la normativa vigente. La implementación de esta política será objeto de seguimiento y actualización periódica, especialmente cuando existan cambios normativos, institucionales o de gestión que lo hagan necesario.

13. Deberes y responsabilidades de las personas vinculadas al contexto laboral

Todas las personas cobijadas por esta política deberán actuar con respeto, dignidad, igualdad y consideración hacia los demás; abstenerse de realizar, tolerar, normalizar, encubrir o promover conductas de acoso sexual, violencia de género o discriminación; y cumplir esta política, los protocolos, rutas, reglamentos y demás documentos internos aplicables.

Así mismo, deberán participar en las actividades de formación y sensibilización definidas por la Empresa, informar de buena fe las situaciones que puedan constituir conductas contrarias a esta política, guardar confidencialidad sobre la información sensible a la que tengan acceso y evitar comentarios, burlas, rumores, señalamientos o conductas que puedan generar revictimización, discriminación o represalias. También deberán cooperar con las actuaciones internas o externas que se adelanten conforme a la ley y a los documentos institucionales aplicables.

Quienes ejerzan cargos de dirección, coordinación, supervisión, liderazgo o tengan funciones relacionadas con convivencia, disciplina, contratación o gestión de riesgos laborales tendrán deberes reforzados de prevención, ejemplo y actuación oportuna. En particular, deberán promover ambientes laborales respetuosos e inclusivos, evitar el uso indebido de su posición jerárquica, funcional, contractual o económica, canalizar oportunamente las situaciones conocidas ante las instancias competentes y adoptar, dentro de su ámbito de competencia, medidas razonables para prevenir la repetición de conductas que afecten la convivencia, la igualdad, la seguridad o la dignidad de las personas.

- **Responsables y articulación institucional**

La **Gerencia** garantizará las condiciones institucionales necesarias para la implementación de esta política y verificará que los responsables cumplan las obligaciones asignadas.

Desarrollo Organizacional coordinará la divulgación, formación, registro, consolidación de indicadores, seguimiento a planes de mejora y actualización de la política y el protocolo, sin perjuicio de las competencias de otras instancias.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) deberá articularse con esta política para identificar y valorar los factores de riesgo psicosocial asociados a los

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL		

casos conocidos, definir e implementar medidas de intervención, hacer seguimiento a su efectividad y coordinar con la ARL la atención emocional, psicológica, intervención psicosocial o soporte en crisis que resulte procedente.

El Comité de Convivencia Laboral actuará dentro de las competencias legales que le correspondan. No conocerá, conciliará, investigará ni decidirá casos de acoso sexual laboral ni aquellos eventos de violencia basada en género que, por su naturaleza, no sean conciliables o en los que la confrontación pueda generar revictimización.

El Comité de Asuntos Disciplinarios adelantará las actuaciones disciplinarias que sean de su competencia, garantizando los principios establecidos en la presente política.

La Empresa articulará, cuando corresponda y con respeto por la autonomía de la persona afectada, sus actuaciones con la ARL, el Ministerio del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación, las personerías, comisarías de familia y demás autoridades competentes.

14. Gestión de reportes y articulación con documentos complementarios

Cualquier persona podrá poner en conocimiento de la Empresa situaciones que puedan estar relacionadas con acoso sexual, violencia de género o discriminación en el ámbito laboral, a través del correo electrónico libia.hernandez@emprestur.com o por los demás medios que sean habilitados para tal efecto.

La gestión de los reportes se orientará por la naturaleza de los hechos informados y por el marco normativo aplicable. Para tal fin, la Empresa articulará esta política con el Reglamento Interno de Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las instancias disciplinarias, los contratos y demás instrumentos internos aplicables.

Acoso sexual laboral. Cuando los hechos reportados puedan constituir acoso sexual laboral, se activarán el Protocolo y la ruta establecidos para la prevención, atención y gestión de este tipo de conductas. Dicho documento desarrolla las obligaciones específicas en materia de atención, protección, investigación, garantías de no repetición, reporte y sanción, de conformidad con lo previsto en la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

El Comité de Asuntos Disciplinarios será la instancia competente para conocer y tramitar estos casos, de acuerdo con el procedimiento establecido en el respectivo Protocolo. En ningún caso el Comité de Convivencia Laboral tendrá competencia para conocer o intervenir en situaciones de acoso sexual laboral.

Violencia de género y discriminación. Cuando los hechos reportados se relacionen con violencia de género o discriminación y no constituyan acoso sexual laboral, la empresa los canalizará a las instancias competentes de acuerdo con su naturaleza: comité de convivencia laboral, comité de asuntos disciplinarios, seguridad y salud en el trabajo, o los demás mecanismos que correspondan conforme a la ley y a los documentos internos vigentes.

La orientación interna no sustituye ni limita el derecho de la persona afectada a acudir directamente ante autoridades competentes.

15. Medidas de protección y orientación

Dentro del ámbito de sus competencias y de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la Empresa podrá adoptar medidas razonables, proporcionales y oportunas orientadas a

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL		

proteger la dignidad, intimidad, seguridad, integridad y estabilidad de las personas involucradas, así como a prevenir la repetición o agravamiento de los hechos reportados.

Las medidas de protección no constituyen sanción ni prejuzgamiento. Su finalidad es preventiva y de gestión del riesgo. En los casos de acoso sexual laboral, las medidas especiales de protección y orientación se desarrollarán conforme al protocolo y ruta aplicable a dicha conducta.

La evaluación de las medidas de protección será rápida y confidencial. Cuando las circunstancias lo ameriten, podrán activarse medidas inmediatas desde la manifestación del hecho o la solicitud de protección, sin exigir prueba previa. Entre otras, podrán adoptarse: evitar el contacto entre la persona afectada y la persona denunciada; ajustes de turnos o jornadas; teletrabajo; redistribución de tareas o espacios; ajustes de supervisión o funciones; condiciones seguras de permanencia; y articulación con las autoridades competentes. Las medidas no podrán implicar perjuicios para la persona denunciante.

Cuando exista riesgo de represalias, hostigamiento o violencia institucional, la Empresa valorará medidas de protección para denunciante, testigos o acompañantes. En casos de violencia basada en género, se garantizará el derecho de la víctima a no ser confrontada con la persona denunciada y no se promoverá conciliación respecto de conductas no conciliables.

16. Confidencialidad y protección de datos personales

La información relacionada con reportes, consultas, orientaciones, actuaciones internas o medidas adoptadas en desarrollo de esta política será tratada con reserva, necesidad, proporcionalidad y finalidad legítima. La Empresa garantizará el tratamiento adecuado de datos personales, datos sensibles y documentos asociados, conforme a la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias y las políticas internas de protección de datos.

La confidencialidad no impedirá el cumplimiento de obligaciones legales, contractuales o administrativas, ni la remisión de información a autoridades competentes cuando sea procedente, siempre preservando los derechos a la intimidad, dignidad, debido proceso y protección de las personas involucradas.

17. Seguimiento y evaluación

La Empresa implementará un mecanismo formal de evaluación y seguimiento de esta política. El director de Desarrollo Organizacional consolidará anualmente los indicadores de gestión y presentará, por lo menos una vez al año, un informe anonimizado a la Gerencia y a las instancias internas que correspondan. El informe identificará avances, brechas, riesgos, medidas correctivas, responsables y fechas de cumplimiento. La política y el protocolo serán revisados como mínimo anualmente y adicionalmente cuando existan cambios normativos, hallazgos relevantes, incidentes graves o resultados de seguimiento que hagan necesaria su actualización.

El seguimiento deberá realizarse de forma anonimizada y con estricta protección de los datos personales. Los indicadores no se utilizarán para desincentivar la presentación de reportes ni se interpretará el aumento del número de quejas, por sí solo, como un deterioro del desempeño de la política. En materia de acoso sexual laboral se atenderán los reportes y publicaciones semestrales exigidas por la Ley 2365 de 2024 en el SIVIGE y en los canales dispuestos para tal fin, conforme a la normativa vigente.

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		

- Indicadores de seguimiento

Indicador	Fórmula / criterio	Frecuencia	Responsable
Cobertura de socialización política y protocolo	N.º de personas socializadas / N.º de personas objetivo x 100	Anual	Desarrollo Organizacional
Cobertura de formación anual	N.º de personas capacitadas / N.º de personas convocadas x 100	Anual	Desarrollo Organizacional
Formación de responsables críticos	N.º de líderes, CCL, SST y responsables disciplinarios capacitados / N.º total de responsables definidos x 100	Anual	Desarrollo Organizacional / SG-SST
Oportunidad de activación de ruta	N.º de reportes con activación u orientación inicial dentro del plazo interno / N.º total de reportes recibidos x 100. (Si aplica)	Anual	Comité de asuntos disciplinarios
Medidas de protección implementadas	N.º de medidas adoptadas dentro del plazo definido / N.º de medidas aprobadas o requeridas x 100. (Si aplica)	Anual	Comité de asuntos disciplinarios
Articulación con SG-SST	N.º de casos que requerían valoración/intervención psicosocial y fueron gestionados por SG-SST / N.º de casos identificados con esa necesidad x 100. (Si aplica)	Anual	SG-SST
Seguimiento de medidas de protección	N.º de medidas con seguimiento documentado / N.º de medidas implementadas x 100. (Si aplica)	Anual	Comité de asuntos disciplinarios
Cumplimiento de acciones de mejora	N.º de acciones de mejora cerradas en plazo / N.º total de acciones con vencimiento en el período x 100. (Si aplica)	Anual	Desarrollo Organizacional / Responsable de cada acción
Reincidencia o repetición identificada	Número de casos en los que se identifiquen hechos repetidos o nuevos eventos relacionados, analizado cualitativamente y de forma anonimizada. (Si aplica)	Anual	Comité de asuntos disciplinarios

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL		



18. Referencias normativas

Esta política se fundamenta, entre otras, en las siguientes normas e instrumentos, sin perjuicio de aquellas que las modifiquen, complementen o sustituyan:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres CEDAW (1981).
- Convención Interamericana para prevenir, castigar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará (1994).
- Convenio 190 de la OIT.
- Ley 1010 de 2006, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008, sobre sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 2365 de 2024, sobre prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior.
- Ley 2528 de 2025, norma mediante la cual se aprueba el Convenio 190 de la OIT.
- Decreto 4463 de 2011, sobre equidad de género en el ámbito laboral.
- Decreto 1710 de 2020, relacionado con el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.
- Decreto 1040 de 2026.
- Resolución 3461 de 2025
- Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.
- Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo.

19. Control de edición

CONTROL A MODIFICACIONES

NÚMERO DE VERSIÓN	NUMERAL MODIFICADO	FECHA DE LA REVISIÓN	REALIZADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	MODIFICACION REALIZADA
01	Todo el documento	20/11/2023	Andrea Buriticá – psicóloga ARL Bolívar	Alejandra Betancur – directora HSEQ	Pedro Londoño – Gerente de Servicios	Se crea el documento
02	Todo el documento	21/11/2023	Alejandra Betancur – directora HSEQ	Pedro Londoño – Gerente de Servicios	Andrea Mesa Montoya – Gerente General	Se ajusta el protocolo incluyendo el grupo empresarial en el alcance, ajustar el flujograma del proceso y la descripción del comité y canales de reporte
03	Numeral 4 página 3	3/07/2025	Alejandra Betancur – directora HSEQ / Andrea Buriticá – psicóloga ARL	Pedro Londoño – Gerente de Servicios	Andrea Mesa Montoya – Gerente General	Se incluyen los requisitos legales: Circular 075 del 20 de junio de 2025 Circular 076 del 20 de junio de 2025 Ley 2466 del 25 de junio de 2025.

Código	Versión	Aprobado
DC-GEG-039	5	2/09/2026
POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL		



04	Numeral 4 página 3 Numeral 8.5 página 11	30/10/2025	Alejandra Betancur – directora HSEQ / Laura Marín Abogada	Pedro Londoño – Gerente de Servicios	Andrea Mesa Montoya – Gerente General	Se incluye el requisito legal: Resolución 3461 de 2025 y se ajustan los tiempos de atención y lineamientos de los comités
05	Todo el documento	02/09/2026	Zuluaga Espinosa Abogadas S.A.S.	Jenny Gutierrez Gerente Administrativa	Andrea Mesa Montoya – Gerente General	