



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO
Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA
EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN
EN EL ÁMBITO LABORAL**



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1. Objetivos específicos	4
3. ALCANCE	4
4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS	5
4.1. Enfoques	5
4.2 Principios.....	6
5. DEFINICIÓN DEL ACOSO/VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	9
6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....	10
7. ATENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN	13
7.1 Víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación	13
7.2 Derechos de las víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral	13
8. RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL	14
9. SANCIONES	17
10. MANEJO DE RETRACTACIONES	17
11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	18
12. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	19
12.1. Capacitación y comunicación pedagógica.....	19
12.2. Difusión de la información	19
12.3. Seguimiento, control y medidas internas.....	20
13. MARCO LEGAL	20
14. DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	21
15. VIGENCIA	21
16. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES	¡Error! Marcador no definido.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

FERRETERIA JRC CIA LTDA reconoce la importancia de promover ambientes laborales seguros, respetuosos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación, entendiendo que el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la sana convivencia constituyen principios fundamentales para el bienestar integral de las personas y el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

La empresa reafirma su compromiso con la prevención, identificación y atención oportuna de conductas relacionadas con acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la equidad, la tolerancia y la protección de los derechos fundamentales de todos los trabajadores y demás personas vinculadas con la empresa.

FERRETERIA JRC CIA LTDA reconoce y promueve el respeto por la diversidad, la equidad y la inclusión, rechazando cualquier forma de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico, religión, discapacidad, nacionalidad, condición social o cualquier otra condición protegida por la normatividad vigente, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y la dignidad humana.

En este sentido, **FERRETERIA JRC CIA LTDA** adopta el presente protocolo como un mecanismo orientado a establecer lineamientos claros para la prevención, orientación, recepción, atención, protección y seguimiento de situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación, garantizando actuaciones desarrolladas bajo criterios de confidencialidad, respeto, imparcialidad, debida diligencia y no revictimización.

Así mismo, el presente protocolo busca fortalecer ambientes de trabajo emocionalmente seguros, promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y establecer medidas institucionales que contribuyan a la prevención de este tipo de conductas, así como a la protección y acompañamiento de las personas que puedan verse afectadas.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos, acciones y rutas de atención para la prevención, orientación, atención, protección y seguimiento de casos relacionados con presunto acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, condición social o cualquier otra condición protegida por la normatividad vigente, que puedan presentarse en el ámbito laboral y contractual de la empresa.

2.1. Objetivos específicos

- Sensibilizar y prevenir la ocurrencia de conductas de acoso y/o violencia sexual, así como cualquier forma de discriminación, entre los trabajadores y demás personas vinculadas con la empresa.
- Promover ambientes laborales basados en el respeto, la sana convivencia, la equidad y la dignidad humana, fomentando una cultura institucional de rechazo y cero tolerancia frente al acoso y/o violencia sexual y cualquier tipo de discriminación.
- Divulgar las estrategias, mecanismos y herramientas institucionales orientadas a la prevención de conductas de acoso y/o violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral.
- Definir y dar a conocer el procedimiento para la atención y tratamiento de los casos, así como las rutas institucionales de orientación, atención, protección y seguimiento para las personas afectadas por este tipo de conductas, promoviendo mecanismos que faciliten el reporte o denuncia y la protección frente a posibles represalias.

3. ALCANCE

El presente protocolo aplica a trabajadores, contratistas, practicantes, aprendices, proveedores, visitantes y demás personas vinculadas con la empresa, independientemente de su modalidad de contratación o vinculación.

Comprende las actuaciones relacionadas con la prevención, orientación, atención, protección y seguimiento de presuntos casos de acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación que puedan presentarse en el ámbito laboral o contractual.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

Se aplica a conductas ocurridas en espacios físicos y virtuales relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, jornadas laborales externas, capacitaciones, eventos corporativos, actividades sociales organizadas por la empresa, desplazamientos y demás escenarios asociados al ejercicio de las funciones o al cumplimiento de obligaciones contractuales.

Así mismo, incluye conductas realizadas mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, plataformas digitales, redes sociales, correos electrónicos, mensajería instantánea o cualquier otro medio de interacción relacionado con el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- Las sedes, instalaciones, bienes o lugares donde se desarrollen actividades laborales o contractuales, incluyendo espacios públicos o privados destinados al trabajo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de funciones o el cumplimiento de obligaciones contractuales.
- Los lugares destinados para descanso, alimentación, higiene, vestidores o cualquier otro espacio utilizado por los trabajadores durante la jornada laboral.
- Las tecnologías de la información y las comunicaciones, espacios de interacción digital y demás medios utilizados para el desarrollo de actividades laborales o contractuales.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o labor encomendada, cuando la conducta sea cometida por una persona vinculada al contexto laboral.

En ningún caso será necesario acreditar la existencia de una relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que presuntamente incurra en este tipo de conductas, como requisito para la activación de las rutas de atención o para el desarrollo de las actuaciones correspondientes.

4. ENFOQUES Y PRINCIPIOS

4.1. Enfoques

Las actuaciones derivadas del presente protocolo se desarrollarán bajo enfoques orientados a garantizar el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la inclusión y la protección integral de las personas, promoviendo ambientes laborales seguros y libres de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

En consecuencia, la interpretación y aplicación del presente protocolo tendrá en cuenta los siguientes enfoques:

4.1.1. Enfoque de derechos humanos

Reconoce a todas las personas como titulares de derechos y orienta las actuaciones institucionales hacia la protección de la dignidad humana, la igualdad, la inclusión, la no discriminación y el acceso a ambientes laborales seguros y respetuosos.

En este sentido, la empresa reafirma su compromiso con el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las disposiciones nacionales e internacionales relacionadas con prácticas laborales justas, promoviendo ambientes laborales seguros, inclusivos, libres de discriminación y basados en el respeto mutuo y la sana convivencia.

4.1.2. Enfoque de género

Reconoce que las diferencias y roles de género corresponden a construcciones sociales y culturales que pueden generar situaciones de desigualdad, discriminación, exclusión o violencia en el entorno laboral. En este sentido, permite identificar y gestionar situaciones derivadas de relaciones de poder, estereotipos o prácticas que puedan afectar de manera diferenciada a las personas, promoviendo ambientes laborales basados en la equidad, el respeto y la inclusión.

4.1.3. Enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión

Promueve el respeto por la diversidad humana, la equidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, reconociendo y valorando las diferencias individuales, sociales, culturales y de pensamiento de las personas, sin distinción por razones de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, origen étnico, religión, nacionalidad, condición social o cualquier otra condición protegida por la normatividad vigente.

Así mismo, busca fomentar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación, violencia o exclusión, promoviendo actuaciones institucionales orientadas a la prevención, atención y manejo oportuno de situaciones relacionadas con acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral.

4.2 Principios



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

Las actuaciones derivadas de la aplicación del presente protocolo se desarrollarán bajo principios orientados a garantizar el respeto por la dignidad humana, la protección integral de las personas y el adecuado manejo de las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral.

4.2.1 Cero tolerancias hacia cualquier tipo de acoso y/o violencia sexual.

La empresa rechaza cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género o cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y contractual, así como toda actuación que atente contra la dignidad, integridad y bienestar de las personas vinculadas con la empresa.

4.2.2 Respeto por la dignidad humana.

Las actuaciones derivadas de la implementación del presente protocolo deberán desarrollarse garantizando el respeto por la dignidad humana, la integridad y los derechos de las personas involucradas. Así mismo, se protegerán los derechos tanto de quienes se consideren presuntas víctimas de acoso o violencia sexual y/o violencia basada en género, como de las personas frente a quienes se formule una queja, garantizando el respeto por el debido proceso y el principio de presunción de inocencia.

4.2.3 Confidencialidad

La información relacionada con las actuaciones derivadas del presente protocolo será manejada bajo criterios de reserva, confidencialidad, privacidad y protección de datos personales, tanto de las personas que se consideren presuntas víctimas de las conductas contempladas en este protocolo, como de aquellas contra quienes se interponga una queja o de quienes suministren información que contribuya al esclarecimiento de los hechos.

4.2.4 Imparcialidad

Las actuaciones derivadas del presente protocolo se desarrollarán de manera objetiva e imparcial, garantizando un trato equitativo y el respeto por los derechos de las personas involucradas. Así mismo, se evitará incurrir en prejuicios, estereotipos o actuaciones que puedan afectar la garantía de los derechos de las presuntas víctimas de conductas de acoso sexual, violencia sexual y/o violencia basada en género, garantizando igualmente los derechos fundamentales de las personas frente a quienes se formule una queja, tales como la intimidad, la defensa y el debido proceso.



4.2.5 No revictimización.

En el desarrollo de las actuaciones derivadas del presente protocolo se evitarán acciones que puedan generar afectaciones adicionales a las presuntas víctimas de acoso sexual, violencia sexual y/o violencia basada en género. En consecuencia, se procurará evitar confrontaciones innecesarias con la presunta persona agresora, la reiteración injustificada del relato de los hechos, cuestionamientos sobre la veracidad de la información suministrada o cualquier actuación que pueda generar exposición, intimidación o afectación emocional adicional.

4.2.6 No discriminación.

Todas las personas, independientemente de sus condiciones personales, sociales, culturales o económicas, origen étnico o racial, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, religión, discapacidad, nacionalidad o cualquier otra condición, deberán recibir un trato respetuoso e igualitario y ser atendidas conforme a las rutas y procedimientos establecidos en el presente protocolo.

4.2.7 Medidas de Protección y atención

La empresa promoverá la adopción de medidas de protección y atención orientadas a salvaguardar la integridad física, emocional y psicológica de las personas involucradas en situaciones relacionadas con presunto acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación, procurando prevenir nuevas afectaciones y garantizar el respeto por sus derechos.

4.2.8 Debido proceso

Las actuaciones derivadas de la implementación del presente protocolo deberán desarrollarse garantizando el respeto por la normatividad vigente, el debido proceso y los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad y presunción de inocencia.

4.2.9 No represalias

La empresa rechaza cualquier acto de represalia, intimidación, amenaza o afectación en contra de las personas que presenten una queja, realicen un reporte, participen como testigos o colaboren en las actuaciones derivadas del presente protocolo.

4.2.10 Accesibilidad



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

La empresa promoverá condiciones que faciliten el acceso a las rutas de orientación, atención y reporte para todas las personas, considerando sus necesidades particulares y procurando eliminar barreras de comunicación, acceso o participación.

4.2.11 Deberes de los líderes o jefes de área

Las personas que ejerzan cargos de dirección, coordinación, supervisión o cualquier posición de liderazgo dentro de la empresa deberán promover ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación.

Así mismo, tendrán el deber de activar las rutas internas de atención cuando tengan conocimiento de presuntos casos de acoso sexual, violencia sexual, violencia basada en género y/o discriminación en el ámbito laboral, garantizando un manejo confidencial, respetuoso y oportuno de la información.

Las comunicaciones escritas o verbales relacionadas con el conocimiento de este tipo de situaciones podrán constituir soporte dentro de las actuaciones que se adelanten conforme a la normatividad vigente.

De igual manera, deberán evitar situaciones que puedan generar exposición, riesgo o revictimización para las presuntas víctimas, procurando no propiciar interacciones innecesarias con la presunta persona agresora y promoviendo acciones orientadas a la prevención y cero tolerancia frente a este tipo de conductas.

5. DEFINICIÓN DEL ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

5.1 Conceptualización del acoso/violencia sexual

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo para la persona que lo recibe.

Por su parte, el artículo 210 A del Código Penal Colombiano tipifica el delito de acoso sexual como las conductas de persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, realizadas aprovechando relaciones de autoridad, poder o superioridad.

Así mismo, la Ley 2365 de 2024 establece que el acoso sexual comprende actos de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual que se presenten



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

en el contexto laboral, en relaciones verticales u horizontales, y que afecten la dignidad, integridad o libertad de las personas.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por acoso y/o violencia sexual toda conducta verbal, física, gestual, escrita o virtual de carácter o connotación sexual, no deseada, ofensiva o intimidatoria, realizada una o varias veces en el contexto laboral o contractual, que tenga por finalidad o efecto afectar la dignidad, integridad, bienestar o condiciones laborales de una persona.

Estas conductas pueden manifestarse mediante comentarios, insinuaciones, mensajes, acercamientos físicos no consentidos, solicitudes de favores sexuales, exhibición de contenido sexual, persecución, hostigamiento, asedio o cualquier otra actuación de naturaleza sexual que genere incomodidad, intimidación, humillación, discriminación o afectación emocional.

5.2 Conceptualización de discriminación

La Corte Constitucional ha definido la discriminación como toda conducta, trato o actuación orientada a excluir, restringir, menoscabar o afectar los derechos de una persona o grupo de personas con fundamento en prejuicios, estereotipos o razones relacionadas con características personales, sociales o culturales.

Así mismo, la normatividad colombiana establece sanciones frente a conductas de discriminación y hostigamiento dirigidas a impedir o restringir el ejercicio de los derechos de las personas por razones asociadas, entre otras, a sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, condición social o ideología política o filosófica.

Para efectos del presente protocolo, se entenderá por discriminación cualquier conducta, acción, omisión, trato diferenciado o comportamiento que tenga por finalidad o efecto limitar, excluir, afectar o menoscabar la dignidad, igualdad, participación o ejercicio de los derechos de una persona en el entorno laboral o contractual.

6. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

A manera enunciativa se señalan las siguientes conductas que constituyen acoso, violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral, las cuales se encuentran definidas en las diferentes normas nacionales e internacionales:



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

- 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 o formas excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona
- Bromas sexuales
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades/capacidades sexuales
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas
- 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, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- 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
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
- Difusión de 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 sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual
- Agresiones físicas de carácter sexual.

De conformidad con estándares nacionales e internacionales y lo establecido en el Protocolo Contra el Acoso Sexual en el ámbito del Trabajo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), para FERRETERIA JRC CIA LTDA podrán considerarse conductas de discriminación, de manera enunciativa y no taxativa, las siguientes:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo basadas en estereotipos, sesgos o prejuicios, fundadas en las características de diversidad



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

de las personas tales como: sexo, discapacidad, identidad étnica, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, orientación sexual, identidad o expresión de género, nivel socioeconómico, condición de víctima del conflicto, retirado de fuerza pública, excombatiente o cualquier otra característica socio cultural, así como diversidad de pensamiento, expresión y formas de ser;

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basadas en sus características de diversidad;
- Los comentarios continuos y ofensivos sobre el aspecto físico, la identidad o cualquier otra característica de diversidad;
- Utilizar humor o expresiones sexistas, machistas, homofóbicas, xenofóbicas, racistas, clasistas, etnocentristas y cualquier otra forma de discriminación directa o indirecta;
- Impartir órdenes humillantes o contradictorias en función de las características de diversidad de la persona;
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su diversidad;
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de sus características de diversidad y no de su competencia o talento;
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.) a una persona en función de su diversidad;
- Trato desfavorable por razón de embarazo o del ejercicio de la maternidad o paternidad;
- Denegar acceso a servicios o beneficios legales o extralegales en función de su diversidad, desconociendo los derechos que la ley le otorga;
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua hacia una persona en función de sus características de diversidad;
- Aislar e incomunicar a una persona en función de sus características de diversidad;
- Obligar a realizar actividades que no competen a las funciones propias del cargo de una persona, basado en prejuicios, sesgos o preconcepciones basadas en las características de diversidad del individuo;
- Agresión física a una persona por razón de su diversidad;
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo en función de su diversidad.



7. ATENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

7.1 Víctimas de acoso, violencia sexual y/o discriminación

Todas las personas pueden ser objeto de acoso, violencia sexual y/o discriminación en el contexto laboral, independientemente de su nivel jerárquico o condición personal. Estas conductas pueden provenir de superiores, subordinados, pares jerárquicos o terceros vinculados al entorno laboral, tales como contratistas, aliados, proveedores o visitantes. Así mismo, podrán presentarse sin distinción de sexo, género, edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, condición social o cualquier otra condición que pueda generar situaciones de discriminación o vulnerabilidad.

7.2 Derechos de las víctimas de acoso, violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral

Las personas víctimas de acoso/violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral tienen los siguientes derechos:

- El derecho a que se escuche su relato, se comprenda su reacción y no se emitan juicios de valor u opiniones, ni se minimice lo ocurrido.
- El derecho a que se guarde confidencialidad sobre lo manifestado, incluyendo la reserva de su identidad.
- El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos, independientemente de los prejuicios sociales.
- El derecho a recibir un trato respetuoso y digno, en espacios de confianza que eviten situaciones de revictimización. Esto implica, además, el derecho a evitar confrontaciones innecesarias con la presunta persona agresora y la reiteración injustificada del relato de los hechos.
- El derecho a que no se tomen represalias en su contra en ninguna instancia previa, durante o posterior a la investigación.
- El derecho a ser escuchadas o escuchados, a expresar su opinión y a participar en todo momento en el proceso que se adelante.
- El derecho a recibir información sobre las entidades o instancias de apoyo disponibles, con el fin de acceder a atención integral en salud física y mental, acompañamiento psicosocial y/o asesoría legal.
- El derecho a que las acciones que se emprendan se adelanten con celeridad y debida diligencia.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

- El derecho a protección en caso de represalia a la posible víctima por la denuncia o reporte realizado a través de los canales institucionales de reporte.

Estos derechos serán promovidos, protegidos y asegurados en el trámite de las quejas que se presenten o en las actuaciones que adelante la empresa frente a conductas de acoso, violencia sexual o discriminación.

8. RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL

Toda persona que considere haber sido afectada o tenga conocimiento de presuntas conductas de acoso, violencia sexual y/o discriminación en el ámbito laboral podrá informar los hechos ante la empresa mediante los canales institucionales definidos para la orientación, atención, recepción y gestión de este tipo de situaciones.

EL CANAL ESTABLECIDO

El canal establecido para reportar el hecho o situación es a través del correo: **recursoshumanos@ferreteriajrc.com**

Todo reporte debe ser presentado, precisando la siguiente información:

- Información relacionada con los hechos, incluyendo fecha, lugar y descripción detallada de lo ocurrido.
- Soportes en caso de contar con ellos: correos, WhatsApp, audios, videos.
- Información de la persona presuntamente involucrada, en caso de conocerse, como nombre, cargo y área.
- Nombre completo y datos de contacto de las personas que puedan tener conocimiento de los hechos reportados o actuar como testigos de las situaciones informadas.
- Información de las personas que presuntamente se hayan visto afectadas por los hechos reportados, incluyendo nombre y datos de contacto, en caso de conocerse.

Responsabilidades de quien presenta el reporte

La persona que presente un reporte deberá colaborar con la gestión y atención de los hechos informados, cuando resulte necesario, mediante:

- La ampliación de la información suministrada.
- La entrega de soportes o evidencias, en caso de contar con ellos.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

- La asistencia a entrevistas o reuniones de carácter confidencial que sean requeridas dentro de las actuaciones derivadas del presente protocolo.
- El seguimiento al estado del reporte presentado.

Las personas responsables de recibir la información deberán garantizar un trato respetuoso, confidencial, imparcial y seguro para la persona afectada, evitando emitir juicios personales o valoraciones anticipadas sobre los hechos reportados. Así mismo, deberán actuar conforme a los lineamientos establecidos en el presente protocolo y a los principios institucionales relacionados con la gestión ética, la confidencialidad y el respeto por los derechos de las personas involucradas.

Protección a la persona reportante:

No se tolerará ningún tipo de represalia, intimidación o afectación hacia las personas que hagan uso de los canales habilitados para presentar reportes relacionados con las conductas contempladas en el presente protocolo. La empresa podrá adoptar las medidas administrativas, disciplinarias o legales a que haya lugar frente a cualquier actuación que vulnere este principio.

Así mismo, la empresa acoge las garantías de protección contra actos de represalia previstas en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, aplicables a las personas que formulen peticiones, quejas o denuncias, así como a quienes actúen como testigos o colaboren en las actuaciones relacionadas con este tipo de conductas.

Tiempos de respuesta inicial: se contactará a la posible víctima de manera inmediata, con el fin de ampliar la información correspondiente.

Responsabilidades del jefe o superior inmediato

En caso de tener conocimiento de presuntas situaciones relacionadas con acoso, violencia sexual y/o discriminación, los jefes o superiores inmediatos deberán:

- Informar y activar las rutas institucionales establecidas en el presente protocolo.
- Garantizar un manejo confidencial y respetuoso de la información, brindando un trato digno a la persona afectada y gestionando las medidas de orientación, apoyo y protección que resulten necesarias
- Promover ambientes laborales basados en el respeto, la sana convivencia y la cero tolerancia frente a conductas de acoso, violencia o discriminación.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

- Facilitar y promover el uso de los canales institucionales de reporte.
- Adoptar medidas preventivas orientadas a evitar la ocurrencia o repetición de conductas constitutivas de acoso, violencia sexual y/o discriminación.

Actuación frente a casos relacionados con contratistas o terceros

En caso de que la persona afectada corresponda a un contratista, subcontratista, proveedor, aliado o cualquier tercero vinculado al entorno laboral, el responsable o supervisor del contrato que tenga conocimiento de los hechos deberá:

- Orientar a la persona involucrada sobre los canales institucionales de reporte y las rutas de atención aplicables para este tipo de situaciones.
- Garantizar un manejo confidencial y adecuado de la información conocida, brindando un trato digno y respetuoso a la persona afectada, y gestionando, cuando corresponda, las medidas de orientación, apoyo y protección necesarias en coordinación con el contratista o tercero involucrado.
- Gestionar las medidas contractuales o administrativas que correspondan frente a incumplimientos relacionados con las disposiciones establecidas en el presente protocolo por parte de contratistas, aliados o terceros vinculados.
- Cooperar en el desarrollo de las actuaciones o investigaciones internas o externas orientadas a verificar posibles vulneraciones de los principios institucionales o incumplimientos de la normatividad aplicable.
- Promover ambientes laborales basados en el respeto y la cero tolerancia frente a conductas de acoso, violencia o discriminación.
- Facilitar y promover el uso de los canales institucionales de reporte establecidos por la empresa.

La persona afectada también puede acudir directamente a:

- Fiscalía General de la Nación
- Oficina de asignaciones de la Policía Nacional

Atención médica y psicosocial a la persona afectada:

- Línea nacional de salud mental programa Alma ARL Colsanitas orientación y contención psicológica telefónica 24/7 :
Bogotá: (601) 487 1920, opción 2-3
A nivel Nacional: 01 8000 9790 ,opción 2-3



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

PR-SST-01
V.0
17-05-2026

- Línea Púrpura: Dirigida a mujeres mayores de 18 años que estén viviendo situaciones de violencias. Cuenta con psicólogas, trabajadoras sociales y abogadas. Llama gratis al **018000 112 137** o escribe al WhatsApp **300 755 1846**.
- Línea Calma: Espacio de escucha y orientación exclusiva para hombres mayores de 18 años residentes en Bogotá. Brinda herramientas de regulación emocional. Llama gratis al **018000 423 614**.
- Línea Diversa: Brinda atención, asesoría y apoyo psicosocial para la población LGBTI y sus familias. Llama o escribe al **310 864 4214**
- Línea 106 Secretaría de Salud: Brinda apoyo emocional, escucha activa e intervención en crisis. Puedes marcar gratis desde cualquier teléfono fijo o celular en Bogotá. También puedes chatear por WhatsApp al **300 754 8933** o escribir al correo electrónico linea106@saludcapital.gov.co.
- Dependiendo de la entidad de salud EPS en que se encuentre la persona, puede solicitar ayuda profesional.

Orientación y acompañamiento a la persona afectada:

- La orientación y acompañamiento a la persona afectada estará a cargo del área de Recursos Humanos.
- Las personas afectadas por presuntas conductas de acoso, violencia sexual y/o discriminación tendrán derecho a recibir información sobre el trámite y gestión de su reporte, así como orientación respecto a las rutas de atención integral, acceso a servicios de salud y alternativas de acompañamiento o asesoría legal, cuando corresponda.
- En caso de que la persona afectada corresponda a un contratista, aliado, proveedor, subcontratista o tercero vinculado, el responsable o supervisor del contrato que tenga conocimiento de los hechos deberá verificar que se brinde la orientación, acompañamiento y atención correspondiente conforme a las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

9. SANCIONES

Las conductas constitutivas de acoso, violencia sexual y/o discriminación podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, administrativas, contractuales y/o legales, de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo lo dispuesto en la Ley 599 de 2000, la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables, así como las disposiciones internas de la empresa.

10. MANEJO DE RETRACTACIONES



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

En caso de que la persona afectada decida retractarse de los hechos reportados relacionados con presunto acoso, violencia sexual y/o discriminación, la persona encargada del acompañamiento deberá indagar y documentar, de manera respetuosa y confidencial, las posibles razones que motivaron dicha decisión, considerando factores personales, emocionales, familiares, económicos o cualquier situación de presión, amenaza o vulnerabilidad que pudiera influir en la misma.

La retractación de la persona afectada no impedirá que la empresa continúe con las actuaciones de verificación que correspondan, de conformidad con la información disponible y los lineamientos establecidos en el presente protocolo.

11. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Durante las actuaciones relacionadas con la atención de presuntos casos de acoso, violencia sexual y/o discriminación, la empresa priorizará la protección de la integridad, seguridad y bienestar de la persona afectada, promoviendo medidas orientadas a prevenir afectaciones adicionales, situaciones de revictimización y posibles represalias.

Cuando las situaciones involucren contratistas, aliados, subcontratistas o terceros vinculados al entorno laboral, el responsable o supervisor del contrato que tenga conocimiento de los hechos deberá gestionar, en coordinación con las partes involucradas, las medidas de protección y seguimiento que resulten necesarias conforme a las disposiciones establecidas en el presente protocolo y a las obligaciones contractuales aplicables.

Las medidas de protección podrán comprender, entre otras:

a. Medidas inmediatas de cuidado y protección

En caso de identificarse situaciones de riesgo para la persona afectada, la empresa podrá adoptar medidas orientadas a evitar interacciones innecesarias con la presunta persona agresora y garantizar condiciones adecuadas de seguridad y bienestar.

De acuerdo con las circunstancias de cada caso, podrán implementarse medidas como ajustes temporales en las dinámicas laborales, cambios de ubicación, modificación de funciones, trabajo remoto o cualquier otra acción razonable orientada a prevenir situaciones de riesgo, represalia o revictimización.

Las medidas adoptadas procurarán, en la medida de lo posible, evitar que las afectaciones recaigan sobre la persona afectada.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

b. Atención física y psicosocial

La empresa promoverá el acceso de la persona afectada a servicios de orientación y apoyo físico, psicológico o psicosocial, procurando brindar acompañamiento oportuno y adecuado conforme a las necesidades identificadas en cada caso.

Las medidas de apoyo y acompañamiento podrán mantenerse durante el tiempo que resulte necesario, independientemente de las actuaciones administrativas, disciplinarias, laborales o legales que puedan adelantarse.

12. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La empresa promoverá acciones orientadas a prevenir situaciones de acoso, violencia sexual y/o discriminación en el entorno laboral, fomentando ambientes de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos, basados en la dignidad humana, la sana convivencia y la política institucional de cero tolerancia frente a este tipo de conductas.

Para tal fin, podrán desarrollarse las siguientes acciones:

12.1. Capacitación y comunicación pedagógica

La empresa desarrollará actividades de capacitación, sensibilización y comunicación orientadas a promover el respeto, la diversidad, la equidad, la inclusión y la prevención de conductas constitutivas de acoso, violencia sexual y/o discriminación.

Estas actividades podrán incluir temas relacionados con convivencia laboral, conductas discriminatorias, estereotipos, violencias basadas en género, respeto por la diversidad, entornos laborales emocionalmente seguros, mecanismos de prevención y rutas institucionales de atención.

12.2. Difusión de la información

La empresa promoverá la divulgación permanente de información relacionada con la prevención del acoso, violencia sexual y/o discriminación, así como de los canales institucionales dispuestos para la orientación, atención y reporte de este tipo de situaciones.

La información divulgada deberá garantizar criterios de confidencialidad, protección de datos personales y respeto por los derechos de las personas involucradas.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, semestralmente se publicará el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos 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. La información publicada deberá encontrarse anonimizada, garantizando la protección de la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes involucradas.

12.3. Seguimiento, control y medidas internas

La empresa podrá realizar seguimiento a situaciones o comportamientos que puedan constituir presuntos casos de acoso, violencia sexual y/o discriminación, con el fin de promover acciones preventivas, correctivas y de mejora en el entorno laboral.

Cuando haya lugar, podrán adoptarse medidas administrativas, laborales, disciplinarias o contractuales conforme a la gravedad de los hechos, la normatividad vigente y las disposiciones internas de la empresa, garantizando el debido proceso y la protección de los derechos de las personas involucradas.

13. MARCO LEGAL

- 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”
- Circular 0055 de 2024 expedida por el Ministerio del Trabajo
- Circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Penal, SP124-2023, Magistrado Ponente: Gerson Chaverra Castro
- Corte Constitucional, Sentencia T-140 del 14 de mayo de 2021, Magistrada Ponente: Cristina Pardo Schlesinger.
- Directiva Presidencial No. 03 de 2022, “Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral”, tomada como referencia técnica y orientadora para la elaboración del presente protocolo.
- Protocolo contra el acoso sexual y por razón del sexo en el ámbito del trabajo, Organización Iberoamericana de seguridad social – OISS, 2019.
- Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, relacionada con medidas de protección frente a actos de discriminación.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

**PR-SST-01
V.0
17-05-2026**

- 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”.
- 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”
- Constitución Política de Colombia, artículo 25, relacionado con el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Protocolos y lineamientos relacionados con la prevención del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

14. DIVULGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente protocolo será divulgado a todos los trabajadores y demás personas vinculadas con la organización, y podrá ser actualizado conforme a cambios normativos, necesidades institucionales, resultados de seguimiento o situaciones identificadas en el desarrollo de las actividades relacionadas con la convivencia laboral, la prevención del acoso, la violencia sexual y/o la discriminación.

15. VIGENCIA

El presente protocolo rige a partir de la fecha de su aprobación y divulgación por parte de FERRETERIA JRC CIA LTDA

Representante Legal
Stella Cmacho Pérez
FERRETERIA JRC CIA LTDA
03/07/2026