
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	FO-174
	FORMATO	VERSIÓN: 03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	FECHA: 26/01/2026

INSAM S.A.S establece la presente política con el propósito de garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual. Todas las personas que hacen parte de la empresa incluyendo empleados, contratistas, practicantes, proveedores y cualquier tercero con relación laboral o comercial deben cumplir y respetar estas disposiciones.

- La empresa adopta una postura de cero tolerancia frente al acoso sexual. Se considera acoso cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada, ya sea verbal, no verbal o física, que afecte la dignidad de una persona, interfiera con su trabajo, genere un ambiente hostil o tenga como propósito obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales. Esto incluye, entre otros, insinuaciones, comentarios inapropiados, mensajes, imágenes, gestos ofensivos, presiones, contactos físicos no deseados o cualquier comportamiento que resulte incómodo, humillante o intimidante.
- Para prevenir estas situaciones, la organización promoverá una cultura basada en el respeto, la ética y la convivencia sana. Se desarrollarán actividades de sensibilización, capacitaciones periódicas y acciones de comunicación que permitan a todo el personal reconocer, evitar y denunciar conductas indebidas. La alta dirección se compromete a respaldar plenamente la implementación de esta política y a proporcionar los recursos necesarios.
- La empresa dispone de canales confidenciales y seguros para la presentación de quejas o denuncias. Toda persona podrá reportar hechos de acoso sexual mediante correo electrónico institucional, línea telefónica interna, buzones de denuncia o comunicación directa con el área de Talento Humano o el comité responsable. La información recibida será manejada con estricta confidencialidad, protegiendo siempre la identidad y bienestar de la persona denunciante.
- Una vez se reciba una denuncia, se brindará acompañamiento inicial y se realizará una revisión preliminar para determinar las acciones correspondientes. Si procede, se llevará a cabo una investigación interna objetiva, imparcial y respetuosa del debido proceso, evitando en todo momento la revictimización. Se recopilarán testimonios, pruebas y documentos que permitan establecer los hechos. Terminada la investigación, se tomarán las medidas necesarias, que pueden incluir acciones disciplinarias, correctivas o preventivas, de acuerdo con la normativa interna y la legislación aplicable. Cuando sea pertinente, el caso podrá ser remitido a autoridades competentes.
- La empresa garantiza que ninguna persona que presente una denuncia de buena fe, ni quienes actúen como testigos o brinden información, será objeto de represalias.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL	FO-174
	FORMATO	VERSIÓN: 03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	FECHA: 26/01/2026

Cualquier intento de afectar su empleo, reputación o condiciones laborales será considerado una falta grave.

- La información relacionada con denuncias, investigaciones y decisiones será manejada exclusivamente por personal autorizado y solo se divulgará cuando sea requerido por la ley. Asimismo, la empresa ofrecerá orientación psicológica, psicosocial o legal a las personas involucradas cuando sea necesario.

Marco Legal

Esta política se fundamenta en la legislación colombiana vigente:

Ley 2365 de 2024: Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral; establece obligaciones para los empleadores en prevención, investigación y sanción.

Ley 1257 de 2008: Normas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual laboral.

Ley 1010 de 2006: Regula el acoso laboral y promueve ambientes de trabajo respetuosos, aplicable de manera complementaria.

La política será revisada periódicamente para garantizar su efectividad y cumplimiento con la normatividad vigente. Cualquier cambio será comunicado a todos los empleados.

En constancia de lo anterior, se firma a los 26 días del mes de enero de 2026.



RAUL CERVANTES OLMOS
Representante Legal