

1. Objetivo.

Establecer lineamientos claros para prevenir, identificar, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual dentro del entorno laboral, garantizando un ambiente de trabajo digno, respetuoso y libre de violencia, así como la protección de la integridad, dignidad, intimidad y salud mental de todas las personas que interactúan en el contexto laboral de COSMETICOS MARLIOU PARIS LTDA.

La presente política busca promover una cultura basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación, conforme a la normativa laboral vigente.

2. Alcance.

La presente política aplica a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación, contratistas y subcontratistas, aprendices y practicantes, pasantes, proveedores, visitantes y cualquier persona que tenga relación directa o indirecta que participe o interactúe con la empresa, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa durante las actividades laborales, eventos empresariales, entornos virtuales, desplazamientos, viajes y actividades sociales relacionadas con el trabajo.

La política será aplicable independientemente del tipo de vinculación laboral, contractual o de colaboración existente.

3. Marco Normativo.

La presente política se fundamenta en la legislación colombiana vigente, incluyendo:

- Ley 1010 de 2006 (Acoso laboral).
- Ley 1257 de 2008 (Violencia contra la mujer).
- Ley 2365 de 2024 (Medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral).
- Código Penal Colombiano (Acoso sexual).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

4. Definición de acoso sexual.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste mediante relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por factores como la edad, sexo, género, orientación o identidad sexual, posición laboral, social o económica, y que ocurra una o varias veces en contra de otra persona dentro del contexto laboral.

Entendiéndose como cualquier conducta de naturaleza sexual, no deseada, que afecta la dignidad de una persona o genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante

ELABORADOR POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

REVISADO POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

APROBADO POR:

Angela López

Nombre: Angela López
Cargo: Jefe de Recursos Humanos
Fecha: 30/04/2026

COPIA CONTROLADA

Modalidades y conductas de acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

Acoso sexual físico: Contacto físico no deseado con connotación sexual, tales como manoseos, tocamientos, roces deliberados, pellizcos, palmadas, acercamientos físicos indebidos o cualquier agresión física de naturaleza sexual.

Acoso sexual verbal: Comentarios, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, chistes de contenido sexual, preguntas sobre la vida íntima o sexual de una persona, expresiones ofensivas relacionadas con el sexo, género u orientación sexual.

Acoso por razón de género: Cualquier comportamiento basado en el género, identidad o expresión de género, u orientación sexual de una persona que tenga como propósito o efecto menoscabar su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual no verbal: Gestos, miradas lascivas, exhibición de material pornográfico o sexual, exposición indebida de partes íntimas, o cualquier conducta visual de carácter sexual no consentida.

Acoso sexual virtual o digital: Conductas de connotación sexual realizadas mediante medios electrónicos o digitales, usando, mostrando o compartiendo mensajes, imágenes, fotografías, dibujos, videos o audios de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados, hostigamiento virtual o chantaje sexual.

Otras conductas que pueden considerarse constitutivas de acoso sexual:

- Presiones para aceptar invitaciones o encuentros de índole sexual.
- Petición de favores sexuales, de manera directa o indirecta, a cambio de beneficios relacionados con la ejecución del contrato.
- Difusión de rumores o información privada de orden sexual.
- Exclamaciones, sonidos o gestos con connotación sexual.
- Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales.
- Obligar a realizar actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Observación clandestina en lugares privados como baños o vestidores.
- Amenazar o condicionar el acceso o mantenimiento del empleo o contrato, o la recepción de beneficios laborales, si no se accede a solicitudes sexuales.

5. Principios.

La implementación de esta política se fundamenta en los siguientes principios que la empresa se compromete a garantizar como es el respeto por la dignidad humana, igualdad y no discriminación, confidencialidad, debido proceso, protección de la víctima y cero tolerancias frente al acoso sexual.

ELABORADOR POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

REVISADO POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

APROBADO POR:

CA Lopez

Nombre: Angela López
Cargo: Jefe de Recursos Humanos
Fecha: 30/04/2026

6. Prevención.

COSMETICOS MARLIOU PARIS LTDA., implementará las siguientes acciones:

- Capacitaciones periódicas obligatorias sobre acoso sexual y convivencia laboral.
- Inclusión del tema en procesos de inducción y reinducción.
- Campañas de sensibilización.
- Evaluación y control de riesgos psicosociales dentro del SG-SST.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.

7. Procedimiento Interno de Atención.

Las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual podrán ser puestas en conocimiento de la empresa a través de los canales establecidos para tal fin.

- Canal interno de denuncias o buzón físico/virtual.
- Reporte directo a la Gerencia.
- Reporte directo a la Jefe de Recursos Humanos.

Las denuncias podrán realizarse de forma verbal o escrita.

Una vez recibida la queja:

- Se garantizará la confidencialidad de la información.
- Se analizarán los hechos reportados.
- Podrán activarse los mecanismos internos de prevención e intervención.
- Se garantizará el respeto al debido proceso.
- El Comité de Convivencia Laboral, cuando corresponda, podrá conocer las situaciones presentadas y promover mecanismos de solución preventiva y conciliatoria.
- En caso de que los hechos puedan constituir una conducta punible, se orientará a la persona afectada para acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

8. Medidas de Protección.

Durante el trámite de las quejas, la empresa podrá adoptar medidas orientadas a proteger la integridad y bienestar de la presunta víctima, tales como:

- Medidas preventivas para evitar la repetición de la conducta.
- Ajustes temporales en la organización del trabajo.
- Acompañamiento.
- Activación de rutas de atención correspondientes.
- Restricción de contacto entre los involucrados.

9. Prohibición de Represalias.

Se prohíbe cualquier tipo de represalia contra las personas que presenten quejas de buena fe, participen como testigos o colaboren en la investigación de situaciones relacionadas con acoso sexual.

ELABORADOR POR:  Nombre: Felipe Arévalo Cargo: Coordinador SST Fecha: 30/04/2026	REVISADO POR:  Nombre: Felipe Arévalo Cargo: Coordinador SST Fecha: 30/04/2026	APROBADO POR:  Nombre: Angela López Cargo: Jefe de Recursos Humanos Fecha: 30/04/2026
--	--	---

10. Sanciones.

Las conductas comprobadas de acoso sexual serán sancionadas conforme al Reglamento Interno de Trabajo de COSMETICOS MARLIOU PARIS LTDA., y la legislación vigente, pudiendo incluir:

- Amonestaciones.
- Suspensión del contrato.
- Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

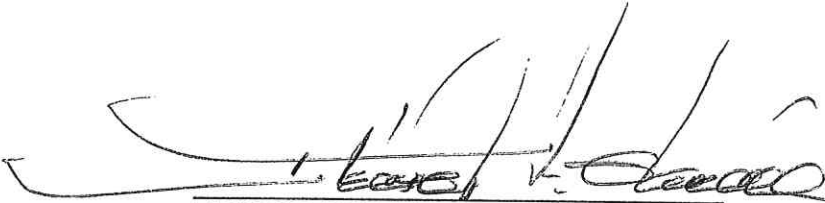
Sin perjuicio de las acciones penales correspondientes.

11. Divulgación y actualización.

La presente política será divulgada a todas las personas vinculadas con COSMETICOS MARLIOU PARIS LTDA, y estará disponible para su consulta.

Asimismo, será revisada y actualizada periódicamente o cuando la normatividad aplicable así lo requiera.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE. Dado en Bogotá D.C, a los treinta (30) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2.026).


HECTOR FERNANDO GARCIA ARDILA
GERENTE - REPRESENTANTE LEGAL

ELABORADOR POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

REVISADO POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

APROBADO POR:

Angela López

Nombre: Angela López
Cargo: Jefe de Recursos Humanos
Fecha: 30/04/2026

COPIA CONTROLADA

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	28/04/2026	Nueva

ELABORADOR POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

REVISADO POR:

F. Arevalo

Nombre: Felipe Arévalo
Cargo: Coordinador SST
Fecha: 30/04/2026

APROBADO POR:

Angela López

Nombre: Angela López
Cargo: Jefe de Recursos Humanos
Fecha: 30/04/2026

COPIA CONTROLADA