

	POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN 1.0
---	--	--------------------

1. OBJETIVO.

PETPACK S.A.S. en adelante la “**Empresa**”, por medio del presente instrumento busca establecer su política de cero tolerancias al acoso y la violencia sexual en el ámbito laboral. Asimismo, pretende dictar las directrices en torno a la materialización eficaz de la misma, ambos, buscan prevenir y atender cualquier actuación que tenga tal connotación. Ahora, en caso de llegarse a presentar cualquier manifestación de este tipo, se aplicará el protocolo de atención que hace parte íntegra de la presente política.

2. ALCANCE.

Esta política va dirigida a todos los trabajadores que suscriban una relación laboral con la Empresa, así como para quienes ostentan la calidad de contratistas, pasantes, practicantes y trabajadores en misión.

3. MARCO NORMATIVO.

- ✓ **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
- ✓ **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 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 405 de 2025:** Por medio del cual se establece las multas a las cuales se verán expuesto aquellos empleadores que finalicen una relación laboral como represalia por queja de acoso sexual laboral.

4. DEFICINICIONES.

Acoso sexual: Para el Ministerio de Trabajo es el comportamiento verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten la dignidad de mujeres y hombres. Estos actos no son deseados y son ofensivos para el destinatario.

A efectos de la Ley 2365 de 2024 y aplicable al presente protocolo, es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal,

	POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN 1.0
---	--	--------------------

mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Acoso sexual verbal: Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas por fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

Acoso sexual no verbal: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Acoso sexual físico: Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

Acoso por razón del género: Se considera acoso por razón del género cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual virtual: Cualquier acción o conducta realizada a través de medios digitales con connotación sexual, también incluye hostigamiento virtual, chantaje sexual, y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenidos sexual.

Acoso de intercambio o quid pro quo: Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. También se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral como aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que así acceda a comportamientos de connotación sexual. En la medida que supone un abuso de autoridad, el sujeto activo de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

	POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN 1.0
---	--	--------------------

Tipos de acoso:

- ✓ **Acoso descendente:** Aquella conducta de ambiente laboral hostil realizada por la persona natural que se desempeñe como Gerente, Director, Jefe o cualquier otra posición de mando dentro de la empresa.
- ✓ **Acoso horizontal:** Aquella conducta realizada por compañeros y compañeras de trabajo.
- ✓ **Acoso ascendente:** Aquella conducta realizada por trabajadores y trabajadoras jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.
- ✓ **Acoso residual:** Aquel que no se acoge a ninguno de los mencionados anteriormente, este debe ser compatible al contexto mencionado en el artículo 7 de la Ley 2365 de 2024.

5. GENERALIDADES.

5.1. Objetivos.

- ✓ Prevenir cualquier tipo de acto que pueda tener una connotación sexual en el ámbito laboral, acompañado de constantes campañas de capacitación y sensibilización al respecto.
- ✓ Eliminar de raíz cualquier tipo de acto que pueda tener una connotación sexual y que vulnere derechos esenciales de la persona humana como tal.
- ✓ Establecer un proceso transparente, equitativo, confidencial y seguro para la atención de las quejas o denuncias reportada por cualquiera de los individuos enunciados en el alcance.
- ✓ Promover una cultura y un ambiente laboral en el cual no se tolere ningún acto de connotación sexual en el ámbito laboral.

5.2. Conductas que pueden ser consideradas acoso sexual.

Estas se incluyen, pero no se limitan, así:

- ✓ Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o miradas inadecuadas o lascivas.
- ✓ Gestos sexuales, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.

	POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN 1.0
---	--	--------------------

- ✓ Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- ✓ Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo sobre un comportamiento privado.
- ✓ Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
- ✓ Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- ✓ Insinuaciones sexuales molestas.
- ✓ Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- ✓ Envío reiterado de mensajes hostigadores y amenazantes, con connotación sexual, a través de correo electrónico, chat, mensajes de texto, WhatsApp, Facebook, entre otros.
- ✓ Envío frecuente de comunicaciones electrónicas hostigadoras y amenazantes, buscando presionar comportamientos sexuales.
- ✓ Extorsión sexual o chantaje con imágenes, audios, mensajes o videos de connotación sexual.
- ✓ Uso de las tecnologías con la intención de hostigar, controlar, someter, acosar, intimidar, insultar, humillar o amenazar.
- ✓ Difundir imágenes no consentidas con contenido sexual, ya sea en tono erótico o explícitamente sexual.

5.3. Medidas de Prevención.

Para prevenir y evitar las posibles situaciones constitutivas de acoso sexual en el ámbito laboral, la Empresa:

- ✓ Realizará acciones de divulgación de la política y Protocolo en los distintos medios de comunicación interna de los que dispone (grupos de WhatsApp, correo electrónico, televisor corporativo, entre otros).
- ✓ Realizará acciones de sensibilización y concientización a los trabajadores.
- ✓ Promoverá y realizará actividades de capacitación, formación y charlas con el fin de que los trabajadores puedan identificar las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral.
- ✓ Fomentará el respeto por los derechos humanos y la observancia de los comportamientos y valores corporativos exigibles a sus trabajadores.

	POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	VERSIÓN 1.0
---	--	--------------------

6. GRADUACIÓN DE LAS CONDUCTAS.

Todas las conductas catalogadas o que se llegan a catalogar como de acoso sexual laboral tendrán la connotación de falta grave. De llegarse a comprobar la comisión de alguna de estas, la Empresa podrá terminar el contrato laboral de manera unilateral y con justa causa.

7. PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.

La Empresa ha implementado un protocolo denominado "*Protocolo de atención de acoso sexual en el entorno laboral*" el cual hace parte integral de la presente política y no deberá entenderse en ningún momento de manera aislada a la misma.

8. VIGENCIA Y MODIFICACIONES.

La presente política de convivencia laboral comienza a regir a partir del 16 de Junio de 2026 y podrá ser modificada en cualquier momento según cambios normativos.

Atentamente,

FEDERICO ÁLVAREZ PAREJA
Representante Legal.