

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La presente política tiene por objeto establecer los lineamientos, principios, mecanismos y procedimientos destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar cualquier manifestación de acoso sexual en el entorno laboral de la **COOPERATIVA AGROPECUARIA DE ENTRERRÍOS**, garantizando un ambiente de trabajo digno, respetuoso, inclusivo, seguro y libre de violencias, conforme al ordenamiento jurídico colombiano.

ARTÍCULO SEGUNDO. ALCANCE: La presente política es de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas a la Cooperativa, incluyendo trabajadores(as) de planta, personal temporal, contratistas, proveedores, aprendices, practicantes, visitantes y demás personas que, en razón o con ocasión de la relación laboral, mantengan vínculos con la entidad, sin distinción de nivel jerárquico o modalidad contractual.

ARTÍCULO TERCERO. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL: Se entiende por acoso sexual laboral toda conducta de naturaleza o connotación sexual, verbal, no verbal, escrita, digital o física, no deseada por la persona que la recibe, que tenga por objeto o efecto menoscabar su dignidad, generar un entorno laboral intimidante, hostil, humillante, ofensivo o perturbador, o afectar sus condiciones de empleo, permanencia, ascenso o desarrollo profesional.

ARTÍCULO CUARTO. TÉRMINOS Y DEFINICIONES: Para efectos de la interpretación y aplicación de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones:

- a. **Conductas de connotación sexual:** Incluyen expresiones verbales, gestuales, visuales, físicas o virtuales de carácter sexual tales como comentarios lascivos, proposiciones, miradas insinuantes, tocamientos, envío de contenido sexual o cualquier conducta análoga.
- b. **Conductas sexistas o discriminatorias:** Comportamientos que refuerzan estereotipos o prejuicios de género, o promueven la subordinación de una persona por razón de su sexo o identidad de género.
- c. **Víctima:** Persona que es objeto de la conducta constitutiva de acoso sexual laboral.
- d. **Denunciante:** Persona que presenta una queja o denuncia por acoso sexual laboral, ya sea víctima o tercero.
- e. **Persona denunciada:** Sujeto a quien se le atribuyen los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual.
- f. **Canales de denuncia:** Mecanismos institucionales habilitados por la Cooperativa para recibir quejas o reportes, con garantía de confidencialidad, acceso, oportunidad y protección.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



ARTÍCULO QUINTO. PRINCIPIOS RECTORES: La presente política se regirá por los siguientes principios:

- a. **Tolerancia Cero frente al acoso sexual laboral**, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas.
- b. **Debido proceso**, garantizando en todo momento la presunción de inocencia, el derecho de defensa, el derecho a la contradicción y el respeto a las garantías procesales.
- c. **Confidencialidad y no revictimización** en todas las etapas del procedimiento, protegiendo la privacidad y el bienestar de las víctimas y demás personas involucradas.
- d. **Enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos**, que orienta la valoración objetiva, justa y sensible de los hechos, teniendo en cuenta las diferentes condiciones y contextos de las personas.
- e. **Celeridad e imparcialidad** en la atención, investigación y resolución de los casos, para garantizar respuestas efectivas y oportunas.
- f. **Protección de la dignidad y la integridad** física, emocional y psicológica de todas las personas involucradas, fomentando un entorno laboral armonioso y libre de violencia.
- g. **Enfoque de género y diferencial:** Reconocimiento de las distintas formas de violencia según condiciones particulares (edad, género, discapacidad, origen étnico, entre otros).

ARTÍCULO SEXTO. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL: El acoso sexual laboral constituye una manifestación de violencia basada en género y puede presentarse de manera directa o indirecta, activa u omisiva, verbal, no verbal, física o digital. No se requiere que la conducta sea reiterada o que haya un rechazo expreso por parte de la persona afectada para que se configure la infracción. Las siguientes conductas se consideran, entre otras, modalidades típicas de acoso sexual:

- a. **Comentarios, bromas, chistes, insinuaciones o expresiones de connotación sexual no consentida**, realizadas de manera verbal, escrita, visual o digital, que resulten ofensivas, intimidantes, humillantes o incómodas para la persona que las recibe.
- b. **Contacto físico no solicitado o innecesario**, incluyendo abrazos, roces, tocamientos, palmadas, caricias, besos o cualquier forma de aproximación corporal con contenido sexual o sugestivo, sin consentimiento libre e informado.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



c. Envío, exhibición, reproducción o distribución de imágenes, textos, audios, videos, caricaturas, memes, gráficos u objetos de contenido sexual explícito o insinuante, a través de medios físicos o digitales (como correos electrónicos, redes sociales, mensajes de texto o aplicaciones de mensajería instantánea).

d. Peticiones, insinuaciones o exigencias de favores sexuales, formuladas de manera explícita o implícita, con o sin promesa o amenaza relacionada con beneficios o consecuencias laborales, tales como ascensos, aumentos salariales, permanencia, evaluación de desempeño, acceso a capacitaciones o asignación de tareas.

e. Conductas de chantaje, presión, manipulación emocional o coerción directa o indirecta con fines sexuales, que involucren aprovechamiento del poder jerárquico, dependencia económica, subordinación contractual o cualquier tipo de relación de asimetría o vulnerabilidad.

f. Reiteración de invitaciones, propuestas o acercamientos con fines sexuales o románticos no deseados, especialmente cuando la persona destinataria ha manifestado, de forma verbal, gestual o contextual, su negativa o falta de interés.

g. Propagación de rumores, divulgación de información o formulación de comentarios respecto de la vida íntima, sexual, afectiva o corporal de una persona trabajadora, ya sea de manera directa, en espacios colectivos, redes sociales u otros medios de circulación interna o externa.

h. Realización de gestos obscenos, sonidos sugestivos, miradas lascivas o actitudes con carga sexual explícita o implícita, que resulten incómodas, ofensivas o perturbadoras para la persona receptora.

i. Insultos, burlas, descalificaciones o agresiones de contenido sexual o sexista, dirigidos a una persona por razón de su cuerpo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

j. Acoso sexual virtual o ciberacoso, consistente en cualquier conducta de acoso sexual realizada por medios digitales, incluyendo videollamadas con contenido sexual inapropiado, envío no solicitado de material íntimo, hackeo de cuentas para obtener información privada, o vigilancia digital con intención sexual.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



k. **Represalias o actos hostiles derivados del rechazo a conductas sexuales no deseadas**, tales como exclusión de actividades laborales, difusión de rumores, obstáculos al desarrollo profesional o trato discriminatorio posterior a la negativa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La valoración de estas conductas deberá realizarse con enfoque de género, atendiendo a criterios de **gravedad, reiteración, intencionalidad, contexto, percepción de la víctima, desequilibrio de poder e impacto psicosocial.**

PARÁGRAFO SEGUNDO. Estas conductas podrán ser cometidas por personas de cualquier sexo, identidad de género, jerarquía o rol dentro de la organización, y afectar a cualquier otra persona con la que se mantenga relación de trabajo, independientemente de si existe subordinación o no.

ARTÍCULO SÉPTIMO. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: La **COOPERATIVA AGROPECUARIA DE ENTRERRÍOS**, como sujeto garante de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, asume un compromiso institucional indeclinable en la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual laboral, y se obliga a lo siguiente:

a. **Implementar políticas institucionales de tolerancia cero frente al acoso sexual laboral**, asegurando que dichas políticas estén sustentadas en un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género e interseccionalidad, y sean plenamente aplicables en todos los niveles y áreas de la organización.

b. **Difundir, socializar y sensibilizar al personal sobre el contenido de esta política**, incluyendo sus principios, procedimientos, canales de denuncia y consecuencias del incumplimiento, mediante jornadas de capacitación obligatoria, campañas informativas, inducciones, medios físicos y electrónicos, garantizando accesibilidad e inclusión.

c. **Diseñar, adoptar y mantener actualizado un protocolo interno claro, accesible y confidencial** para la prevención, recepción, atención, investigación, seguimiento y resolución de quejas por acoso sexual laboral, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, la Ley 1010 de 2006, la Circular 026 de 2023 y demás normas vigentes.

d. **Garantizar el funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral**, asegurando que sus integrantes reciban formación periódica y especializada en temas de prevención del acoso sexual, derechos laborales, enfoque diferencial y manejo de

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



situaciones sensibles, y cuenten con herramientas técnicas para actuar con imparcialidad, diligencia y humanidad.

e. Brindar atención integral a las víctimas, a través de la oferta de servicios de acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica y, cuando sea necesario, medidas de resguardo, protección o separación funcional, sin que ello implique afectaciones adversas a las condiciones laborales de la persona afectada.

f. Proteger la confidencialidad, intimidad y seguridad de las personas denunciantes, víctimas, testigos o involucradas, evitando cualquier forma de exposición, revictimización, discriminación o represalia, y adoptando mecanismos eficaces para preservar la reserva de la información, incluso después del cierre del proceso.

g. Remitir a las autoridades competentes (Fiscalía General de la Nación, Inspección del Trabajo u otras según el caso), de manera oportuna, los hechos que puedan configurar presuntas conductas punibles, dando cumplimiento a los deberes legales de denuncia y cooperación institucional.

h. Evaluar de manera periódica la implementación, efectividad e impacto de la política, protocolos y medidas adoptadas, a través de mecanismos de seguimiento, revisión del clima organizacional, encuestas de percepción y auditorías internas, generando informes de mejora continua y ajustes conforme a los resultados obtenidos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Estas obligaciones deberán ser integradas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y su incumplimiento por parte de las instancias responsables dará lugar a la apertura de acciones administrativas y correctivas correspondientes.

ARTÍCULO OCTAVO. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Todos los trabajadores de la **COOPERATIVA AGROPECUARIA DE ENTERRÍOS**, independientemente de su modalidad contractual, nivel jerárquico o área funcional, están obligados a cumplir con los principios, lineamientos y disposiciones contenidas en la presente política, y a actuar con responsabilidad ética, legal y social en la prevención del acoso sexual laboral. En tal sentido, les corresponde:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



- a. **Abstenerse de incurrir en cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual**, directa o indirectamente, sin importar si esta se presenta de forma aislada, reiterada, verbal, no verbal, escrita, física o digital, y sea o no intencional.
- b. **Contribuir activamente a la construcción de un ambiente laboral sano, seguro, digno, respetuoso, incluyente y libre de toda forma de violencia, discriminación o trato humillante**, promoviendo la cultura del respeto y la equidad en las relaciones laborales.
- c. **Reportar de buena fe, con responsabilidad y diligencia, cualquier conducta o hecho que pueda constituir acoso sexual laboral o represalias relacionadas**, ya sea que los haya presenciado, experimentado directamente o conocido por terceros, utilizando los canales institucionales definidos por la Cooperativa.
- d. **Participar en los procesos de formación, inducción, actualización y sensibilización organizados por la Cooperativa**, en temas relacionados con derechos humanos, acoso sexual, violencia basada en género, enfoque diferencial y convivencia laboral.
- e. **Colaborar activamente con los procedimientos internos de atención e investigación**, brindando información veraz, completa, oportuna y pertinente cuando le sea requerida por las instancias competentes, y respetando los principios de confidencialidad y debido proceso.
- f. **Respetar la confidencialidad de los procesos en los que participe o de los que tenga conocimiento**, evitando divulgar información sensible o revictimizar a las personas involucradas, directa o indirectamente.
- g. **Rechazar, confrontar asertivamente o poner en conocimiento las manifestaciones de acoso sexual que se presenten en su entorno**, aún cuando no le afecten directamente, entendiendo que la prevención es una responsabilidad colectiva.
- h. **Abstenerse de presentar denuncias falsas o de mala fe**, ya que ello constituye una falta grave que afecta los derechos de las personas y la legitimidad del sistema interno de prevención y atención.

PARÁGRAFO PRIMER: El incumplimiento de las obligaciones aquí señaladas podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

ARTÍCULO NOVENO. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN: El procedimiento interno para la atención de denuncias por presunto acoso sexual laboral

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



tiene como propósito garantizar una gestión oportuna, confidencial, imparcial y respetuosa de los derechos de todas las personas involucradas, asegurando en todo momento la aplicación del debido proceso, la celeridad, la no revictimización, y la protección integral de la víctima.

El proceso se desarrollará conforme a las siguientes etapas:

- 1. Inicio:** El procedimiento se activa mediante la presentación de una denuncia verbal o escrita, formulada por la presunta víctima, un testigo o cualquier persona que tenga conocimiento directo de los hechos. Esta puede ser interpuesta ante el Comité de Convivencia Laboral, la Gerencia, el área de Gestión Humana o a través de los canales institucionales habilitados para tal fin.
- 2. Recepción y traslado:** La instancia que reciba la denuncia deberá remitirla, en un término no mayor a un (1) día hábil, al área de Gestión Humana o al Comité de Convivencia Laboral, según el protocolo vigente, quien asumirá la conducción del procedimiento de forma reservada y con enfoque psicosocial y de género.
- 3. Admisión preliminar:** Una vez recibida la denuncia, se realizará un análisis preliminar de procedencia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, para verificar si los hechos denunciados se enmarcan en una posible situación de acoso sexual laboral. En caso afirmativo, se procederá a la apertura formal de la actuación interna.
- 4. Descargos de la persona denunciada:** La persona contra quien se dirige la denuncia será notificada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la admisión, y contará con igual término para ejercer su derecho de defensa, presentando por escrito sus descargos, pruebas, testigos y demás elementos que considere pertinentes.
- 5. Medidas de protección:** Una vez activado el procedimiento, y dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, se evaluará e implementará un plan de medidas preventivas, correctivas o de protección, como reubicación temporal, separación de funciones, trabajo remoto, acompañamiento psicosocial u otras que resulten razonables y proporcionales, sin perjuicio de la integridad laboral de la víctima.
- 6. Investigación:** El proceso investigativo deberá realizarse en un plazo máximo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la apertura formal del caso. Durante este término se recopilarán pruebas, se entrevistará a las partes y testigos, y se valorarán los elementos conforme a criterios de gravedad, intencionalidad, reiteración y percepción de la víctima.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



7. Evaluación y decisión: Finalizada la etapa investigativa, el Comité o el área responsable elaborará un informe motivado con las conclusiones del caso, recomendando según corresponda:

- a) Imposición de sanción disciplinaria conforme al reglamento interno, o
- b) Archivo del caso por ausencia de mérito o inexistencia de conducta constitutiva de acoso sexual laboral.

8. Cierre y comunicación: La decisión será notificada por escrito a las partes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la emisión del informe, garantizando la reserva de identidad, el respeto a la dignidad humana y el principio de proporcionalidad en las sanciones, si las hubiere.

PARÁGRAFO PRIMERO: La renuncia o desvinculación laboral de la víctima o de la persona denunciada no suspende ni extingue el procedimiento investigativo, el cual deberá continuar hasta su culminación, garantizando la debida documentación de los hallazgos y la implementación de las medidas que correspondan.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, la Cooperativa podrá coordinar con las autoridades competentes las acciones adicionales de carácter penal o administrativo que surjan como consecuencia de los hechos investigados.

ARTÍCULO DECIMO. RÉGIMEN SANCIONATORIO: La conducta de acoso sexual laboral será considerada falta grave, constitutiva de justa causa para la terminación inmediata e irrevocable del contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales a que haya lugar.

El procedimiento para la imposición de sanciones por acoso sexual laboral se registrará estrictamente por lo establecido en el Reglamento Interno, garantizando en todo momento el debido proceso, la confidencialidad, el derecho a la defensa y la imparcialidad en la investigación.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. PROHIBICIÓN DE DESPIDO: Se prohíbe toda forma de represalia, directa o indirecta, contra la persona denunciante, testigos o terceros que colaboren con el proceso. La persona que presente una denuncia no podrá ser despedida, trasladada ni sancionada durante los seis (6) meses siguientes, salvo autorización de autoridad competente por causa debidamente justificada.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. INTEGRACIÓN DE LA POLÍTICA AL REGLAMENTO INTERNO Y NORMATIVAS INTERNAS: La presente Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral forma parte integrante y sustantiva del Reglamento Interno de Trabajo de la Cooperativa Agropecuaria de Entreríos, así como de todas las normativas, procedimientos y códigos de conducta aplicables en la empresa.

Por lo tanto, su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores, directivos y colaboradores, quienes deberán observar y respetar en todo momento sus disposiciones, sin perjuicio de las demás obligaciones y responsabilidades establecidas en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA: La presente política será divulgada por medios físicos y digitales, y formará parte integral del Reglamento Interno de Trabajo. Su aplicación será obligatoria desde su adopción, y su contenido será revisado y actualizado anualmente o cuando se emita nueva normativa en la materia.

La presente Política de Prevención del Acoso Sexual Laboral de la **COOPERATIVA AGROPECUARIA DE ENTRERRÍOS** se firma y adopta en la ciudad de Entreríos, a los 3 días del mes de mayo del año 2025, y entrará en vigencia de manera inmediata a partir de dicha fecha.


CARLOS MAURICIO MESA BEDOYA
Gerente