

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y SEXUAL		OD-HSE-011
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: 21 de julio del 2026	Página 1 de 1
	Revisado por: Director HSEQ	Aprobado por: Gerente	

COOTRASANDEREANOS LTDA, adopta la presente política como mecanismo para prevenir, conductas constitutivas de acoso sexual laboral. En cumplimiento de la normatividad vigente y en concordancia con los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad, no discriminación y protección del trabajo en condiciones dignas y justas.

Definición de Acoso Sexual. Ley 2365 de 2024 art 2

Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

Tomado de la circular 026. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS desde el 2019 en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, define algunas expresiones del acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y SEXUAL		OD-HSE-011
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: 21 de julio del 2026	Página 2 de 1
	Revisado por: Director HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- j) 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;
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

ALCANCE /ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente documento aplica a todos los colaboradores, en cualquier cargo o nivel jerárquico y centro de trabajo y de acuerdo con el artículo 7° de la Ley 2365 de 2024 se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen, cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y SEXUAL		OD-HSE-011
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: 21 de julio del 2026	Página 3 de 1
	Revisado por: Director HSEQ	Aprobado por: Gerente	

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e. Los desplazamientos laborales y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

RUTAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS

Recepción de la queja y canales de atención:

Cualquier persona que sea víctima o tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar la queja ante Gestión Humana o Área jurídica; también podrá hacerlo en los canales dispuestos para la presentación de quejas a través de mecanismos electrónicos y/o físicos, o de manera verbal, indicando en su queja las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

- **ORIENTACIÓN A ENTIDADES COMPETENTES.** Se le informará a la víctima los procedimientos que indica la Ley 2365 de 2024 y con prioridad en lo que corresponde a su derecho de presentar la denuncia ante la Fiscalía.
- **ATENCIÓN EN SALUD.** Se orientará a la persona, víctima del acoso sexual para recibir valoración médica si así lo requiere, la cual será hecha a través de la EPS de la persona, en el servicio de urgencias, cita prioritaria, etc.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y SEXUAL		OD-HSE-011
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: 21 de julio del 2026	Página 4 de 1
	Revisado por: Director HSEQ	Aprobado por: Gerente	

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS

Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 serán revisadas por las áreas pertinentes (jurídico, gestión humana, empleador, etc) o quienes considere la alta dirección, y a la mayor brevedad o celeridad o poner plazo exacto, no más de **5 días hábiles**, puedan ser aplicadas, tomando en consideración la organización operativa de la entidad, su contexto y nivel de exigencia del requerimiento del trabajador ajustado a la norma.
- Art 14. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para que se le garantizará la continuidad al trabajador que presenta la queja de acoso sexual en el contexto laboral de tal forma que, según el mismo artículo, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. No aplica para los despidos autorizados por Ministerio de trabajo.

La empresa garantiza la protección integral del trabajador que reporte un caso de acoso sexual, en los siguientes aspectos:

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y SEXUAL		OD-HSE-011
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: 21 de julio del 2026	Página 5 de 1
	Revisado por: Director HSEQ	Aprobado por: Gerente	

- **Confidencialidad:** Se mantendrá la confidencialidad en todo momento respecto al denunciante, con el fin de evitar represalias o situaciones de riesgo para la víctima.
- **Protección contra represalias:** Cualquier forma de represalia contra un trabajador que denuncie un caso de acoso sexual será sancionada de acuerdo con los procedimientos establecidos por la ley. Los empleados no deberán temer por sus puestos de trabajo, su bienestar o su reputación al realizar una denuncia.
- **Asesoría Psicológica y Legal:** Se ofrecerá apoyo psicológico para la víctima y asesoría legal si lo solicita, a fin de que se sienta respaldada en el proceso de denuncia.

Protocolo de Atención y Quejas

La empresa ha establecido un protocolo claro y eficiente para la atención de quejas de acoso sexual:

1. **Recepción de la Denuncia:** El procedimiento inicia cuando el trabajador presenta una denuncia formal a través de cualquiera de los canales del área de Gestión humana (correo o teléfono) establecidos. Esta denuncia puede ser directa o anónima.
2. **Investigación Interna:** La empresa activará de inmediato el protocolo de investigación. Un comité compuesto por representantes de **Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo**, y un abogado especializado en derecho laboral será el encargado de investigar de manera imparcial los hechos denunciados.
3. **Tiempos de Resolución:** La empresa se compromete a resolver todas las denuncias dentro de un plazo máximo de **30 días hábiles**. En caso de que la investigación requiera más tiempo, se informará a las partes involucradas sobre los avances.
4. **Garantía de No Discriminación:** Durante todo el proceso, el trabajador que presenta la queja no podrá ser objeto de discriminación, estigmatización o cualquier tipo de trato desfavorable en su puesto de trabajo.
5. **Sanciones al responsable:** Si el hecho de acoso sexual es comprobado, se aplicarán sanciones al agresor, que podrán incluir desde una **advertencia** hasta la **terminación del contrato de trabajo**, según la gravedad de la conducta.

GARANTÍA DE LA NO REPETICIÓN

En el componente preventivo, se deben fortalecer acciones como: la implementación y divulgación de la política institucional, la actualización de manuales, el desarrollo de actividades de psicoeducación, la revisión y ajuste del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), la inclusión de cláusulas contractuales relacionadas con la convivencia laboral, así como la incorporación del tema en los procesos de inducción y reinducción, entre otras estrategias.

En el componente correctivo, es fundamental aplicar de manera efectiva el Reglamento Interno de Trabajo, activar las medidas de protección a la persona afectada, y realizar actividades de capacitación dirigidas a todos los trabajadores, enfatizando la **tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia**, en especial el acoso laboral.

	POLITICA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y SEXUAL		OD-HSE-011
	Revisión No: 00	Fecha de revisión: 21 de julio del 2026	Página 6 de 1
	Revisado por: Director HSEQ	Aprobado por: Gerente	

Marco Legal

- Constitución Política de Colombia, 1991
- Ley 1719 de 2014 Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.
- Ley 1761 de 2015 Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo (tienen existencia por si solos).
- Ley 1752 de 2015 La cual tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia Las cuales establecen los lineamientos para abordar casos de violencia sexual y acoso sexual en ámbitos laborales.
- Ley 1257 de 2008. Violencia contra las mujeres
- Ley 1413 de 2010, Regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país, como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- Ley 1496 de 2011, Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.
- Decreto 4463 de 2011, Establece criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género).
- Ley 1616 de 2013 que incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental, incluyendo el contexto laboral
- Ley 1010 de 2006. Acoso laboral. Medidas y preventivas y correctivas
- Resolución 2646 de 2008. Medidas y preventivas y correctivas acoso laboral
- Decreto 1710 de 2020
- Sentencias T-140 de 2021 de la Corte Constitucional y SP 124 de 2023 de la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia Las cuales establecen los lineamientos para abordar casos de violencia y acoso sexuales en ámbitos laborales.
- Resolución 2764 de 2022.
- Circular 026 de 2023. Género- sexual
- Circular 0055 de 2024. Género- sexual
- Ley 2365 de 2024. Acoso sexual
- Decreto Multa acoso sexual 405 de 2025
- Ley 2466 del 2025



JAVIER ERNESTO QUINTERO ACEVEDO

Representante Legal

Fecha de aprobación: 21 de julio de 2026