

	POLITICAS			
	POLITICA PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL, CONTRA IDENTIDAD DE GENERO			
Código: PDO 002	Versión: 05	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026

POLITICA PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL, CONTRA IDENTIDAD DE GENERO

CONDICIONES GENERALES

La empresa **COOTRASANA** busca promover un ambiente de trabajo optimo, que permita a sus trabajadores, contratistas, aliados y terceros realizar sus actividades en un espacio de trabajo seguro, libre de acoso sexual y cualquier manifestación de discriminación, para ello, buscamos liderar con el ejemplo y adoptamos una posición de tolerancia cero, promoviendo la prevención, atención y sanción de comportamientos que atentan contra el respeto y la dignidad de las personas.

La empresa se encuentra comprometida con la promoción de la diversidad y la no discriminación por orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, auto identificación racial, discapacidad, etc.

Por lo antes expuesto, la presente política ha sido diseñada para cumplir con las leyes aplicables en Colombia en materia de prevención, atención y sanción de la discriminación y el acoso sexual laboral, especialmente la Ley 1010 de 2006, que define el acoso laboral y establece las medidas preventivas y sanciones correspondientes. Además, se constituye Como una manifestación de que la empresa **COOTRASANA** tiene como finalidad la erradicación de las violencias basadas en género, específicamente, el acoso sexual en el ámbito laboral.

La implementación de la presente política no exime a la empresa de la aplicación de las leyes y regulaciones que rigen el acoso sexual en el ámbito laboral, ni limita la responsabilidad legal de la empresa ante cualquier caso que ocurra en el lugar de trabajo. En consecuencia, Este documento se convierte en un Marco de referencia que proporciona medidas específicas para prevenir y eliminar, la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en la empresa **COOTRASANA**

1. OBJETIVO

La presente Política tiene como objetivo definir, prevenir, abordar y sancionar cualquier forma de acoso sexual laboral que atente contra la dignidad humana de los trabajadores de la empresa o demás personas que tengan algún tipo de vinculación contractual de carácter civil o comercial.



POLITICAS

POLITICA PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL, CONTRA IDENTIDAD DE GENERO

Código: PDO 002

Versión: 05

Revisó: SB

Aprobó: RS

Fecha: 16/01/2026

Este documento busca propiciar un entorno laboral seguro, respetuoso y con tolerancia cero hacia las manifestaciones de discriminación y acoso sexual laboral, por ello, la empresa **COOTRASANA** siempre fomenta un trato basado en el respeto, la equidad de género y la diversidad en el lugar de trabajo.

Propiciar una cultura de equidad, respeto y de no discriminación en la empresa, sosteniendo una cultura de bienestar y seguridad psicolaboral.

2. MARCO NORMATIVO.

La presente política se basa en el siguiente Marco normativo:

Norma	Materia que regula
Constitución Nacional	Garantiza y protege los derechos fundamentales de los trabajadores
Código Sustantivo de Trabajo	Regula las relaciones entre trabajador y Empleador
Código Penal en sus artículos 134A y 210 ^a	Sanciona penalmente las conductas discriminatorias
Ley 1010 de 2006	Define el acoso laboral y establece medidas para prevenirlo y sancionarlo en el ámbito laboral
Ley 1257 de 2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y que así mismo busca erradicar el acoso sexual y laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo.
Ley 1482 de 2011	Establece medidas para prevenir y sancionar la Discriminación

	POLITICAS			
	POLITICA PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL, CONTRA IDENTIDAD DE GENERO			
Código: PDO 002	Versión: 05	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026

Circular 026 de fecha 08 de marzo de 2023	Adoptan medidas de prevención y protección contra el acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral
Ley 2365 de 2024	Adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral

La empresa se atiene a las anteriores disposiciones legales; y a todas las demás que las complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan; y además adopta las políticas internas especificadas para prevenir y erradicar la discriminación y el acoso sexual laboral en cumplimiento con estas leyes y principios de equidad de género y protección de los derechos humanos.

3. ALCANCE

Esta política está dirigida a todos los trabajadores que tienen un vínculo laboral directo con la empresa **COOTRASANA** por ello, su implementación está dirigida a todas las área y centros de trabajo, incluyendo los espacios digitales, con el fin de abarcar cualquier situación en la que ocurra y/o se haga un reporte de discriminación y/o acoso sexual laboral, sin importar la posición, el nivel en la escala organizacional o la ubicación geográfica de la persona agresora o la persona afectada.

4. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

- Difundir permanentemente canales de denuncia y procedimientos.
- Desarrollar campañas y jornadas de sensibilización con enfoque de género, diferencial e interseccional.
- Capacitar en resolución de conflictos, habilidades sociales y entornos laborales respetuosos.
- Evaluar riesgos psicosociales conforme a la Resolución 2646 de 2008.
- Conformar y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral.
- Realizar campañas de acción colectiva inmediatas ante casos de presunto acoso sexual.

	POLITICAS			
	POLITICA PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL, CONTRA IDENTIDAD DE GENERO			
Código: PDO 002	Versión: 05	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026

5. ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

- Atender con confidencialidad, imparcialidad y oportunidad las quejas o reportes.
- Activar medidas de protección inmediata solicitadas por la víctima (ej. cambio de área, teletrabajo, evitar interacción con la persona investigada).
- Informar a la víctima de acoso sexual sobre su derecho de acudir a la Fiscalía y remitir la denuncia si así lo solicita.
- Abstenerse de represalias o actos de censura contra víctimas o testigos.
- Garantizar estabilidad laboral de la víctima de acoso sexual durante seis meses posteriores a la queja o denuncia, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025.
- Publicar y reportar semestralmente al SIVIGE el número de quejas y sanciones por acoso sexual.

6. INVESTIGACIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO

- Investigar internamente o con apoyo externo, respetando el debido proceso y enfoque pro víctima.
- Sancionar conforme al reglamento interno y marco legal vigente.
- Establecer medidas correctivas e intervenciones específicas sobre factores de riesgo.
- Implementar un sistema de registro de casos para tomar decisiones basadas en antecedentes.
- Facilitar traslados internos, cuando así lo recomiende el Comité de Convivencia o autoridad competente.
- Promover la participación de los trabajadores en estrategias de intervención.

7. CANALES DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Las denuncias, quejas o inquietudes serán gestionadas por el Comité de Convivencia Laboral y el área de Gestión Humana. En casos de presunto acoso sexual, se contará con el acompañamiento de un abogado y un psicólogo, para garantizar un tratamiento especializado, ético y humanizado.

8. RESPONSABILIDADES

Comité de Convivencia Laboral, Líderes y jefaturas:

- Promover un clima de respeto y equidad.
- Actuar con diligencia ante reportes.

	POLITICAS			
	POLITICA PREVENCIÓN ACOSO LABORAL, SEXUAL, CONTRA IDENTIDAD DE GENERO			
Código: PDO 002	Versión: 05	Revisó: SB	Aprobó: RS	Fecha: 16/01/2026

- Garantizar medidas de protección oportunas.
- Participar en las acciones de capacitación y desarrollo de habilidades para la concertación y la negociación.

Colaboradores en general, incluido contratistas:

- Acatar esta política y asistir a las capacitaciones.
- Mantener comportamientos respetuosos.
- Reportar conductas que puedan constituir acoso.

9. VIGENCIA Y DIVULGACIÓN

La empresa **COOTRASANA**, adopta esta política como un compromiso firme en la prevención y eliminación de la discriminación, el acoso sexual laboral y la protección de los derechos humanos del personal dentro del ámbito laboral, siendo una declaración de compromiso, por ello, se comunicará de manera clara y publica a todos los trabajadores de la empresa, a través de los canales de comunicación interna, para que estén informados sobre su existencia y contenido.

La divulgación se llevará de manera accesible para todo el personal y se realizaran actualizaciones cuando surjan nuevas situaciones o haya cambios en la legislación o en las políticas de la empresa.

Divúlguese, publíquese y cúmplase



GUSTAVO ALVEIRO JARAMILLO FRANCO

Gerente

Fecha: 16/01/2026

Version: 05