



## POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

GH-SS-PO-004

VERSIÓN 01

05/09/2025

Página 1 de 3

### 1. Introducción y Compromiso de la Alta dirección

COOVIPOFAC CTA se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro, digno y respetuoso para todos sus colaboradores. Reconocemos que el acoso laboral y el acoso sexual laboral y la discriminación son conductas inaceptables que atentan contra la dignidad, la integridad y la salud de las personas.

En cumplimiento con lo estipulado en la **Ley 1010 de 2006**, la **Resolución 2646 de 2008**, la **Resolución 652 de 2012** (y su modificación en la **Resolución 1356 de 2012**), **Ley 2365 de 2024** y el **Código Sustantivo del Trabajo** y demás normatividad concordante, la alta dirección establece esta política de cero tolerancia frente a cualquier forma de acoso y discriminación en el ámbito laboral.

Nuestro compromiso es **prevenir, identificar, intervenir y sancionar** cualquier manifestación de acoso y discriminación, protegiendo la confidencialidad, la imparcialidad y el debido proceso para todos los involucrados.

### 2. Alcance

Esta política aplica a **todos los niveles y colaboradores** de COOVIPOFAC CTA, sin excepción, incluyendo:

- Asociados, Personal directivo, jefes y supervisores.
- Trabajadores
- Contratistas, subcontratistas y proveedores mientras se encuentren en las instalaciones de la cooperativa o desarrollando actividades en su nombre.

Las conductas descritas en esta política se consideran inaceptables tanto dentro de las instalaciones de la Cooperativa como en la prestación de servicio y capacitaciones o actividades de COOVIPOFAC CTA.

### 3. Definiciones Clave

Para efectos de esta política, se entenderá por:

- **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
  - **Modalidades (Art. 2, Ley 1010 de 2006):** Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.
- **Acoso Sexual Laboral (Ley 2365 de 2024):** Se entenderá por acoso sexual 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,



## POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACION

GH-SS-PO-004

VERSIÓN 01

05/09/2025

Página 2 de 3

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.

- **Discriminación:** Trato desigual y desfavorable hacia una persona o grupo, basado en características como raza, género, origen nacional, religión, orientación sexual, entre otras, que resulta en la restricción de sus derechos y oportunidades.

### 4. Conductas que Constituyen Acoso

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, algunas conductas que pueden constituir acoso laboral o sexual:

#### Acoso Laboral:

- Actos de agresión física o verbal.
- Uso de expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Asignación de tareas y objetivos inalcanzables o la sobrecarga desproporcionada de trabajo.
- Críticas destructivas y humillantes en público o en privado.
- Aislamiento social del trabajador o la exclusión de actividades del equipo.
- Amenazas de despido injustificadas y constantes.
- Ocultar información crucial para el desarrollo de la labor.

#### Acoso Sexual Laboral:


- Comentarios, chistes o preguntas de naturaleza sexual.
- Peticiones o presiones para tener citas o favores sexuales.
- Contacto físico no deseado (abrazos, tocamientos, acorralamiento).
- Exhibición de material pornográfico o de contenido sexual explícito.
- Gestos o miradas de carácter lascivo.
- Envío de correos electrónicos, mensajes o imágenes de contenido sexual no solicitados.

Todo esto se encuentra descrito en el PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

### 5. Conductas que constituyen discriminación

- Rechazar la solicitud de empleo de una persona por su origen étnico.
- Establecer diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo.
- Burlarse de una persona con discapacidad por su forma de hablar o moverse.

Todo esto se encuentra descrito en el PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

	<b>POLITICA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACION</b>		<b>GH-SS-PO-004</b>
	<b>VERSIÓN 01</b>	<b>05/09/2025</b>	<b>Página 3 de 3</b>

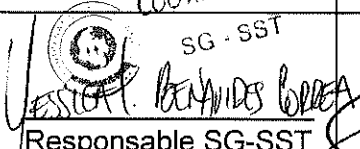
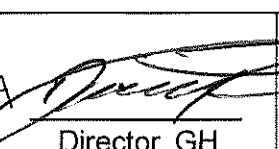
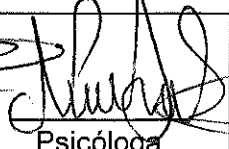
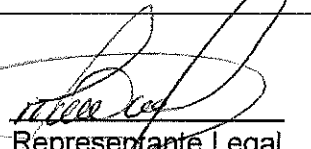
## 6. Roles y Responsabilidades

- **Alta Dirección:** Liderar con el ejemplo, asignar los recursos necesarios para la implementación de esta política y tomar las decisiones sancionatorias finales.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Actuar como mediador imparcial, recibir y tramitar las quejas, promover el buen ambiente laboral y hacer seguimiento a los casos.
- **Gestión Humana:** Implementar las actividades de prevención, capacitación y asegurar que los procesos disciplinarios se lleven a cabo correctamente.
- **SST:** Brindar apoyo contante para la correcta implementación y manejo de cada caso.
- **Psicología:** Brindar apoyo emocional y psicológico a las posibles víctimas de los casos que se puedan presentar.
- **Jefes y Supervisores:** Ser los primeros promotores de un ambiente libre de acoso y discriminación, actuar de forma inmediata si detectan una conducta inapropiada y orientar a su equipo.
- **Todos los Colaboradores:** Conocer y cumplir esta política, tratar a sus compañeros con respeto, abstenerse de realizar cualquier conducta de acoso y/o discriminación y reportar las situaciones que presencien.

## 8. Sanciones

Las conductas de acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación, debidamente comprobadas serán consideradas **faltas graves** y darán lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias contempladas en los estatutos y regímenes de COOVIPORFAC CTA como en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación colombiana, que pueden ir desde una suspensión hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa; así mismo Todo esto se encuentra descrito en el PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL , ACOSO SEXUAL LABORAL Y DISCRIMINACIÓN en el cual se establece y describe el paso a paso de los tramites para casa uno de los casos previstos en la presente política

Este Política fue conocida y analizada el día 22 de octubre de 2025 y aprobada por el Consejo de Administración y sentado en Acta N° 024-25 y ordena a la Gerencia para su firma.

ELABORO COOVIPORFAC CTA.	REVISO		APROBO
 Responsable SG-SST	 Director. GH	 Psicóloga	 Representante Legal

