

Política institucional de Cofuneraria para la: prevención, protección y atención del acoso sexual y/o violencia por razones de género contra todas las personas trabajadoras, sin distinción de su sexo, las mujeres y personas de las comunidades LGBTIQ+.

1. Objetivo general.

Establecer los lineamientos, mecanismos y procedimientos internos destinados a: prevenir, identificar, atender el acoso sexual y toda forma de violencia por razones de género en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo: seguro, respetuosos, digno y libre de intimidación, así como la protección de los derechos del personal vinculado en la empresa.

2. Alcance.

Esta política aplica a: personal contratado, contratistas, aprendices, practicantes, proveedores, visitantes y cualquier persona que mantenga una relación laboral o contractual con la empresa, sin importar el tipo de vinculación, modalidad de trabajo: presencial o remoto, nivel jerárquico o lugar donde esté desarrollando las actividades laborales, incluyendo, pero sin limitarse a: trabajadores con contrato laboral (indefinido, fijo o por obra o labor), contratistas de prestación de servicios, aprendices, pasantes, practicantes y, cualquier otra persona que desarrolle actividades dentro de las instalaciones de la empresa o por medios virtuales relacionados con las obligaciones laborales, a los clientes y a terceros que interactúen con los colaboradores dentro del ámbito laboral, sin distinción de su sexo, las mujeres y las personas de la población LGBTIQ+.

Asimismo, se extiende a las interacciones que ocurran: en el lugar físico de trabajo, en desplazamientos laborales, eventos institucionales, capacitaciones, viajes, o actividades relacionadas y, en todos los espacios virtuales/digitales utilizados para el desarrollo de las labores.

3. Del acoso sexual en el contexto laboral.

Para efectos de esta política, se entenderá por acoso sexual lo dispuesto en la ley 2365 de 2024:

“...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”

Por contexto laboral, se entenderá: las instalaciones de la empresa, actividades relacionadas con el trabajo, eventos corporativos, desplazamientos laborales,

comunicaciones, incluyendo aquellas remitidas de forma: digital, redes sociales asociadas al trabajo y/o espacios virtuales.

4. Acciones que se deben evitar:

Se prohíbe estrictamente la ejecución de cualquier conducta que pueda ser catalogada como acoso sexual, por ejemplo:

- Comentarios, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.
- Contacto físico no consentido.
- Solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Envío de contenido sexual por medios digitales sin consentimiento.
- Amenazas o presiones con connotación sexual.
- Insistencia reiterada pese a la negativa expresa.

Las anteriores conductas son enunciativas y no limitativas.

5. De la violencia basada en género o motivos protegidos.

Constituyen actos de discriminación o violencia basada en género o por motivos protegidos:

- Uso de lenguaje ofensivo, humillante o degradante.
- Burlas, comentarios, rumores o chistes respecto a la identidad, cuerpo, origen, orientación sexual, raza, credo o condición personal.
- Negación injustificada de oportunidades de formación, ascenso, tareas o beneficios.
- Obstaculización del ejercicio del cargo por prejuicios o estereotipos.
- Actos de violencia física, psicológica, económica o simbólica basados en género o en cualquier motivo protegido.
- Requerir, preguntar o usar información personal protegida para decisiones laborales.
- Conductas de segregación, exclusión o aislamiento con base en motivos discriminatorios.
- Cualquier forma de represalia por denunciar.

Las anteriores conductas son enunciativas y no limitativas.

6. Principios rectores.

Esta política se rige por los principios de:

- Tolerancia cero frente al acoso sexual.
- Dignidad humana.
- Enfoque diferencial y de género.
- Confidencialidad y protección de datos personales.

- Debido proceso y garantías para ambas partes.
- No revictimización.
- Celeridad y acción inmediata.
- Imparcialidad.
- Proporcionalidad y razonabilidad.

7. Componente de prevención y promoción.

La empresa, a través de la alta dirección o del área de talento humano implementará acciones periódicas, orientadas a:

- Capacitar y sensibilizar al personal contratado sobre el acoso sexual en el contexto laboral.
- Promover una cultura de respeto y equidad de género.
- Brindar información respecto a canales y forma de denuncia, así como del presente procedimiento.
- Incluir el acoso sexual o violencia por razones de género en inducciones y reinducciones.
- Evaluar el riesgo psicosocial asociado a la violencia de género.

8. Procedimiento de denuncia y atención.

La queja podrá ser presentada por la persona afectada a:

- a. La Alta Dirección de la empresa.
- b. El Coordinador de Talento Humano.
- c. Al correo electrónico de atención ***acogebucaramanga@losolivos.co***

Cuando el presunto acosador ocupe un cargo de superioridad jerárquica al interior de la empresa, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, quien será la encargada de realizar seguimiento a las quejas y, de existir mérito, compulsará copias a la autoridad competente.

El procedimiento para la recepción, análisis y resolución de quejas relacionadas con conductas de Acoso Sexual o Violencia por Razones de Género debe garantizar la confidencialidad y protección de los datos personales de la víctima, en consecuencia:

1. Cuando se presenten situaciones en las cuales se evidencien conductas de Acoso Sexual o Violencia por Razones de Género en el ámbito laboral, la queja podrá ser remitida de manera escrita al correo

acogebucaramanga@losolivos.co, anexando una descripción detallada de los hechos y las pruebas disponibles que respalden las conductas denunciadas.

2. La queja también podrá ser interpuesta de manera verbal ante la Alta Dirección o al Coordinador de Talento Humano, en este caso, se levantará un acta que registre fielmente los hechos expuestos durante la reunión, garantizando la confidencialidad y el respeto hacia la víctima.
3. Una vez recibida la queja escrita se citará a la persona denunciante para que: amplíe la información de ser necesaria; allegue las pruebas adicionales que tenga a su disposición y reciba información sobre el derecho que tiene de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
4. La Alta Dirección o el Coordinador de Talento Humano, procederá a analizar los hechos puestos en su conocimiento y, de manera inmediata, adoptará las medidas preventivas y correctivas necesarias para salvaguardar los derechos de la presunta víctima y evitar la repetición de las conductas denunciadas.
5. Se citará al presunto acosador, garantizando en todo momento su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa. En esta reunión, tendrá la oportunidad de ser escuchado y de presentar su versión de los hechos, así como también las pruebas y soportes que considere pertinentes para su defensa. La Alta Dirección o el Coordinador de Talento Humano dejará constancia escrita de lo manifestado, asegurando la imparcialidad en el trámite sin emitir cualquier tipo de juicio anticipado.
6. La Alta Dirección o el Coordinador de Talento Humano adelantará las medidas de protección necesarias, así como el correspondiente proceso disciplinario o, de ser procedente, el trámite previsto para la terminación del contrato por justa causa, de conformidad con: la ley, la jurisprudencia y las disposiciones internas de la empresa.
7. Durante todo el procedimiento, se garantizará la reserva de la información, la protección de la dignidad de las partes involucradas y la prohibición de cualquier tipo de represalia contra la persona que formule la queja.
8. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de Acoso Sexual o Violencia por Razones de Género deberá realizarse en un plazo máximo de sesenta y cinco (65) días calendario, contados desde la fecha de recepción de la queja formal. Este plazo deberá ajustarse a las capacidades de la empresa y a las necesidades específicas del caso.

Derechos de las personas víctimas de presuntos actos de acoso sexual y/o violencia por razones de género en el entorno laboral:

- Recibir medidas de protección inmediata para salvaguardar su seguridad, bienestar físico y emocional de la persona afectada, incluyendo, pero sin limitarse a: ajustes temporales de labores, separación de las partes, trabajo en casa o modificación del espacio de trabajo.

- Recibir un trato digno, respetuoso y libre de revictimización o perjuicios.
- Que los hechos, la identidad y los documentos aportados sean manejados con reserva y, únicamente, por las instancias responsables del proceso, salvo requerimiento legal.
- Ser escuchada en un espacio seguro, confidencial y libre de la presencia del presunto agresor.
- Conocer las etapas del trámite interno, medidas de protección, tiempos de respuesta y las alternativas institucionales y legales disponibles.
- Ser informada sobre su derecho de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y, si lo solicita, que la empresa remita la queja ante la autoridad competente.
- Recibir información sobre el estado y avance de su caso.
- Recibir acompañamiento permanente por parte de la empresa, incluyendo orientación y asistencia técnica legal, estabilización médica, atención psicosocial y, direccionamiento hacia las entidades competentes.
- Otorgar su consentimiento informado para los exámenes médicos legales, en los casos de violencia sexual y, escoger dentro de las posibilidades del servicio, el sexo del profesional tratante.
- Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal o social respecto de sus datos personales.
- Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica y forense especializada e integral, en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico, para sí misma y para sus hijos e hijas.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas.
- No ser despedida, sancionada o afectada en sus condiciones laborales por presentar una queja de acoso sexual o por colaborar en el trámite de la misma.
- Cualquier otra medida que sea necesaria para garantizar la protección y la no repetición de los hechos.

Derechos del presunto victimario:

La persona, o el grupo de personas, contra quienes se presente alguna queja por presunta comisión de actos que puedan considerarse como acoso sexual y/o violencia de género, tendrá(n) los siguientes derechos, además de los consagrados en la constitución política y normas concordantes:

- Conocer el contenido de la queja y las pruebas aportadas.
- Ejercer plenamente su derecho a la defensa y al debido proceso.
- Reconocer o negar la responsabilidad de los hechos narrados en la queja.
- Solicitar la práctica de pruebas adicionales que considere relevantes para el esclarecimiento de la situación.

- Ser escuchado en un espacio: seguro, confidencial y libre de presiones.
- Recibir un trato digno, imparcial y respetuoso, sin discriminación ni prejuzgamiento.
- No ser señalado públicamente, mientras se adelanta el trámite interno, garantizando la presunción de inocencia.
- Ser informado sobre las etapas del proceso, plazos y actuaciones que se adelanten en el trámite.

Medidas de protección inmediata:

Una vez recibida la queja, la empresa deberá realizar:

Análisis preliminar:

- Verificar el riesgo para la integridad física, emocional y laboral de la presunta víctima.
- Determinar si se deben adoptar medidas de protección inmediata, tales como: separación temporal de las partes, cambio de área, ajustes de horario laboral o funciones, reubicación temporal, trabajo en casa o cualquier otra necesaria para evitar un daño irreparable.

En caso de encontrar sustentada la denuncia:

- Dar trámite a la misma, informando a la víctima: el inicio del trámite interno, las medidas de protección inmediata adoptadas para evitar la ocurrencia de un daño irremediable; su derecho a acudir ante la Fiscalía General de la Nación y el alcance de la intervención administrativa interna.

En caso que la víctima lo solicite, o si se evidencia un riesgo grave, la empresa remitirá la queja a la Fiscalía, dejando constancia en el expediente.

- Escuchar a las partes involucradas, de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja, para ello, se citará a la presunta víctima y al presunto acosador, de forma separada, garantizando en todo momento su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa. La Alta Gerencia, el área de talento humano o su delegado dejará constancia escrita de lo manifestado, asegurando la imparcialidad en el trámite sin emitir cualquier tipo de juicio anticipado.
- Solicitar la valoración del riesgo psicosocial, cuando sea necesario, a través del SG-SST.
- Concertar con la presunta víctima la remisión del caso a la autoridad competente y, de ser procedente, realizarla de forma inmediata, respetando la: intimidad, privacidad y confidencialidad de las partes involucradas.
- Conservar la documentación bajo estricta confidencialidad.

- Elaborar un informe en el cual se incluya: la descripción de los hechos, las evidencias recaudadas, la valoración del riesgo, el análisis de la situación atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, así como también, la definición de las medidas administrativas internas pertinentes (disciplinarias, preventivas o correctivas).
- Implementar medidas tendientes a la no repetición.

La determinación interna no implica establecer responsabilidad penal, sino adoptar acciones que garanticen un entorno laboral seguro y libre de violencia.

No obstante, en caso que, del análisis de la denuncia, se establezca que se trata de una conducta que pudiese ser considerada como un delito, se deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes, considerando, en todo caso, la voluntad de la víctima.

Adopción de medidas:

Según los resultados del análisis, la empresa podrá adoptar:

- Medidas preventivas como: capacitaciones, advertencias, restricciones de contacto, reubicación, reasignación de labores, trabajo remoto o ajustes del entorno laboral.
- Medidas correctivas o disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo o, de ser procedente, el trámite previsto para la terminación del contrato por justa causa, de conformidad con: la ley, la jurisprudencia y las disposiciones internas de la empresa.
- Acciones administrativas adicionales orientadas a la protección y no repetición.

Todas las medidas se ejecutarán con respeto al debido proceso y la confidencialidad.

La presente política se firma a los 17 días del mes de abril de 2026.

Atentamente,

MIGUEL ERNESTO ARCE GALVIS
Representante Legal
Cofuneraria