

POLÍTICA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN.

La Cooperativa de Caficultores de Anserma establece la presente Política de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral, Acoso sexual laboral, con el propósito de fomentar el bienestar y mantener un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas para sus colaboradores, visitantes, clientes.

Esta política busca fortalecer la armonía entre quienes comparten el entorno laboral, consolidar un clima organizacional positivo y garantizar la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todas las personas en el trabajo, a contar con la participación, colaboración y el aporte de todas las personas que trabajan en ella con enfoque inclusivo e integrado de la empresa.

La cooperativa rechaza cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencias, violencias basadas en género, discriminación en el entorno laboral. Además, la empresa se encuentra comprometida con el cumplimiento de la normatividad vigente, especialmente la resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y la ley 2466 de 2025, además de la Ley 1010 de 2006 y sus modificatorias, como la ley 2209 de 2022 y todas aquellas que la modifiquen, adicionen o deroguen.

Mediante el presente protocolo de prevención, atención y seguimiento del acoso sexual laboral la Cooperativa establece la ruta que se debe seguir en la empresa para prevenir, atender y dar seguimiento a situaciones que se puedan entender como Acoso Sexual en el ámbito laboral.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Establecer el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual laboral, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Definir que es acoso sexual y describir las conductas que lo constituyen.

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANSERMA

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL



- Proponer estrategias que permitan prevenir quejas o casos por acoso sexual.
- Establecer el procedimiento atención de presuntos casos de acoso sexual, incluyendo el paso a paso para atención y/o traslado de quejas y denuncias.

III. PRINCIPIOS

1. **Principio de Respeto por la Dignidad Humana:** La Cooperativa de Caficultores de Anserma reconoce la dignidad como un valor innegociable, asegurando que todas las personas gocen de un trato respetuoso, libre de violencia y hostigamiento en el entorno laboral.
2. **Principio de Cero Tolerancia:** La Cooperativa mantiene una política estricta de Cero Tolerancia frente al Acoso Sexual Laboral, rechazando categóricamente cualquier conducta de esta naturaleza.
3. **Principio de Igualdad y No Discriminación:** La Cooperativa de Caficultores de Anserma garantiza condiciones de igualdad, inclusión y respeto, prohibiendo toda forma de discriminación por razones de género, identidad u orientación sexual, edad, religión, etnia, discapacidad u otra condición personal.
4. **Principio de Enfoque de Género:** La Cooperativa incorpora un enfoque de género en sus prácticas, reconociendo las desigualdades existentes y promoviendo la igualdad de oportunidades.
5. **Principio de Confidencialidad y Reserva:** Toda información relacionada con denuncias o investigaciones será manejada bajo estricta reserva, protegiendo la privacidad de las personas involucradas.
6. **Principio de No Revictimización:** La Cooperativa de Caficultores de Anserma asegura que las víctimas no sean objeto de represalias, juicios de valor ni confrontaciones innecesarias.
7. **Principio de Debida Diligencia:** La Cooperativa actúa con responsabilidad y rigor en la prevención, investigación, sanción y reparación de casos de Acoso Sexual Laboral.
8. **Principio de Entornos Laborales Seguros:** La Cooperativa de Caficultores de Anserma activamente ambientes laborales seguros y saludables.
9. **Principio de Participación y Corresponsabilidad:** La prevención y erradicación del Acoso Sexual Laboral es una tarea compartida de todos los actores organizacionales.

IV. CAMPO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica para todos los niveles jerárquicos de la organización desde las áreas operativas hasta los niveles gerenciales y directivos de la

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANSERMA

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL



Cooperativa de Caficultores de Anserma sin discriminar por género, edad, religión, etnicidad, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal.

V. DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación o perjuicio laboral. Aunque general, incluye modalidades que afectan la integridad sexual cuando se vincula con connotaciones libidinosas.
- **Acoso Sexual:** todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, manifestado en relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por edad, sexo, género, orientación sexual, identidad sexual, posición laboral, social o económica. Ocurre una o varias veces contra otra persona en el contexto laboral o educativo superior. Alternativamente, según el Código Penal (Art. 210A), es el acto de acosar, perseguir o asediar física o verbalmente con fines sexuales no consentidos, valiéndose de superioridad o relaciones de autoridad.
- **Acoso y Violencia por Razón de Género:** la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025).
- **Contexto Laboral:** incluye interacciones entre trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes y cualquier persona que participe en el ámbito laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación (contrato de trabajo, prestación de servicios, etc.).
- **Hostigamiento Sexual:** comportamiento de tono sexual como contactos físicos, insinuaciones, miradas o comentarios ofensivos que crean un ambiente intimidante. Se considera una forma específica de acoso sexual en normativas como la Circular 026 de 2023.
- **Maltrato Laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes de quien se desempeña como empleado. Es una modalidad de acoso laboral que puede incluir elementos sexuales.
- **Víctima Denunciante:** persona que ha sufrido acoso sexual y lo ha reportado al empleador o autoridades. Recibe protecciones especiales, como ineficacia de despidos dentro de los seis meses posteriores a la denuncia.
- **Violencia en el Trabajo:** aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras

y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (inspirado en el Convenio 190 de la OIT y normativas similares).

- **Violencia y Acoso:** conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Convenio 190 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 de 2025).
- **Acceso carnal violento:** delito sexual que ocurre cuando una persona fuerza a otra a tener relaciones sexuales a través de la violencia o la coerción.
- **Abuso sexual:** Delito consistente en la realización de actos atentatorios contra la libertad sexual de una persona sin violencia o intimidación.
- **Consentimiento:** Manifestación de voluntad, expresa o tácita, por la cual un sujeto se vincula jurídicamente.
- **Denuncia:** Documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta.
- **Población objeto:** Persona o grupo de personas expuestas a factores psicosociales, a quien(es) se dirige la acción o estrategia propuesta con el propósito de promover su salud o prevenir enfermedades.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.
- **Triangulación:** Forma de aproximarse a una situación o fenómeno en estudio, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se evalúa (Ministerio la Protección Social, 2010).

VI. RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES

1. GERENCIA.

- Facilitar el recurso humano, técnico y financiero que permita el diseño y la implementación del protocolo de prevención y atención de presuntos actos de acoso sexual.
- Validar y aprobar las medidas preventivas, de acuerdo con los casos confirmados de acoso sexual que se presenten dentro de la organización.

2. COORDINADOR DE TALENTO HUMANO O QUIEN HAGA SUS VECES.

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANSERMA

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL



- Elaborar y diseñar el protocolo de prevención y atención de presuntos casos de acoso sexual.
- Realizar la socialización y divulgación en todos los niveles organización del protocolo de prevención y atención a presuntos casos de acoso sexual.
- Realizar el acompañamiento de el reporte de presuntos casos de acoso sexual que se puedan generar en la organización.

3. LIDER DE SST

- Realizar el acompañamiento al personal involucrado de acuerdo con la directriz de Talento Humano.

4. COLABORADORES.

- Participar activamente en el proceso de socialización del protocolo.
- Notificar en el menor tiempo posible los presuntos casos y/o conductas de acoso sexual.

5. JEFES, LIDERES Y COLABORADORES CON PERSONAL A CARGO.

- Participar el proceso de socialización del protocolo de atención y prevención de presuntos casos de acoso sexual.
- Informar de manera inmediata el reporte de conductas o presuntos casos de acoso sexual por parte de sus equipos de trabajo que pudiesen haber sido víctimas.
- Ser el puente de comunicación entre el colaborador que este reportando alguna conducta o presunto caso de acoso sexual, Talento Humano, SST y Gerencia, garantizando total confidencialidad en el proceso de investigación y toma de decisiones.

VII. MARCO NORMATIVO

- **Resolución 3461 de 2025 -- Min Trabajo (1 sep. 2025)** El CCL no es competente en casos de Acoso Sexual Laboral o violencia de género, que deben gestionarse con protocolos especiales (Ley 2365 de 2024).
- **Circular 76 de 2025 -- Min Trabajo (20 jun. 2025)** Establece garantías para la prevención, protección y atención del Acoso Sexual Laboral del sector privado. Exige a las empresas adoptar políticas y protocolos específicos, actuar con debida diligencia, incorporar un enfoque de género y garantizar la no revictimización.
- **Decreto 405 de 2025 -- Min Trabajo (1 abr. 2025)** Reglamenta la multa por

despido de víctimas denunciante de Acoso Sexual Laboral. Multas por despido injustificado.

- **Ley 2528 de 2025** Ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- **Ley 2365 de 2024** Prevención, atención y sanción del Acoso Sexual Laboral; base de protocolos empresariales.
- **Circular 26 del 8 de marzo de 2023:** La cual aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Ley 1761 de 2015:** Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
- **Ley 1719 de 2014:** Por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.
- **Ley 1257 de 2008** Prevención y sanción de violencia contra las mujeres.
- **Ley 1010 de 2006** Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- **Constitución Política de Colombia (1991)** Dignidad humana, igualdad, derecho al trabajo, protección especial a la mujer.
- Y demás normatividad legal aplicable.

VIII. ACOSO SEXUAL

Todas las actuaciones derivadas de esta política se rigen por los principios de dignidad humana, confidencialidad, imparcialidad, celeridad, eficacia, igualdad, no discriminación, enfoque de género, inclusión y corresponsabilidad. Desde estos valores se promueve una cultura organizacional basada en el diálogo, la empatía, la participación y la cooperación mutua, entendiendo la convivencia laboral como una responsabilidad compartida que contribuye al bienestar colectivo y a la sostenibilidad de la organización.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual ya sea verbal o física no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Art. 210 A, Código Penal).

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANSERMA POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL



La Ley 1257/08 define el Acoso Sexual Laboral (ASL) Se constituye una de las formas de violencias contra las mujeres y hombres, en consecuencia, esta Ley define la violencia contra las mujeres y los tipos, como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

La Ley 1257/08 adicionó al Código Penal el artículo que define el Acoso sexual:

“Artículo 210 A. Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

La Cooperativa de Caficultores de Anserma reafirma su compromiso con la creación de espacios laborales seguros, saludables, participativos y equitativos, fortalecidos por la confianza, el respeto mutuo y la corresponsabilidad de todos los integrantes de la organización.

Toda la información que se conozca o recolecte en el marco de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral será tratada con estricta confidencialidad, reserva y respeto, garantizando la protección de los derechos de las personas involucradas y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral y prevención del acoso.

MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acosos sexual no son deseadas ni aceptada por la persona que es objeto de ella.

El acoso sexual puede darse, bajo los siguientes tipos:

- **Acoso de intercambio:** Consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales, o perder, o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten el acceso a la formación profesional, al desarrollo dentro de la organización, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación de esta manera. En la medida que supone

un abuso de autoridad, el sujeto activo de la conducta será aquel que tenga la facultad para otorgar o retirar el beneficio o la condición de trabajo.

- **Acoso Ambiental:** Consistente en la generación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para el sujeto pasivo, como consecuencia de actitudes y/o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- **Acoso descendente:** Conducta realizada por gerentes, jefes o supervisores.
- **Acoso horizontal:** Conducta realizada por compañeros de trabajo.
- **Acoso ascendente:** Conducta realizada por subordinados jerárquicos.

DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

El acoso laboral busca infundir miedo e intimidación para causar perjuicio laboral o inducir la renuncia. El acoso sexual laboral se enfoca específicamente en comportamientos de naturaleza sexual no consentidos. La principal distinción es que el acoso sexual es un delito penal, mientras que el acoso laboral puede ser investigado y analizado por el Comité de convivencia laboral, para buscar llegar a acuerdos, si estos no se dan se sanciona o se aplican medidas disciplinarias, según sea el caso. Los casos de acoso sexual no son conciliables.

CLASES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

1. **Acoso Sexual Laboral físico:** Manoseos, tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas, persecución, impedir el paso intencionalmente.
2. **Acoso Sexual Laboral verbal:** Silbidos, expresiones verbales de connotación sexual, comentarios sexuales, chistes explícitos, insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías eróticas, insultos basados en el sexo, identidad u orientación sexual.
3. **Acoso por razón del género:** Comportamientos realizados en función del género, identidad u orientación sexual con el propósito de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio.
4. **Acoso Sexual Laboral no verbal:** Exhibición de material pornográfico, exhibicionismo, fotos al cuerpo sin consentimiento, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
5. **Acoso Sexual Laboral virtual:** Conductas a través de medios digitales con connotación sexual, hostigamiento virtual, chantaje sexual, difusión de imágenes o materiales audiovisuales con contenidos sexuales.
6. **Otros tipos:** Obligar a trabajar fuera de horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran conductas constitutivas de acoso sexual:

- Insinuaciones sexuales molestas
- Proposiciones o presión para actividad sexual
- Insistencia para actividades sociales después de rechazo
- Coqueteos ofensivos
- Comentarios insinuantes u obscenos
- Llamadas/mensajes/correo con contenido sexual indeseado
- Bromas sobre apariencia sexual
- Exhibición de material pornográfico
- Contacto físico innecesario y no deseado
- Miradas lascivas y gestos sexuales
- Petición de favores sexuales
- Manoseos, pellizcos o roces de naturaleza sexual
- Propagar rumores sexuales
- Escritos o mensajes sexuales sobre la víctima
- Forzar contacto físico sexual
- Utilizar términos peyorativos relacionados con orientación sexual
- Espiar en situaciones íntimas
- Utilización de material pornográfico

CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

Toda aproximación libremente aceptada y recíproca, y/o propiciada por parte del sujeto pasivo.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL.

- El daño o afectación en quien es objeto de acoso sexual puede ser psicológico, físico, sexual y patrimonial.
- Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.
- Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño.
- Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN.

Medidas de prevención y protección frente al acoso sexual.

- Dentro de las medidas de prevención y protección establecidas se pueden desarrollar campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia en el ámbito laboral.
- Integrar la política de acoso sexual al SG-SST y modificar el reglamento interno de trabajo dándole alcance a esta misma.
- Establecer normas de convivencia.
- Realizar actividades de psicoeducación (capacitaciones y desarrollo de estrategias de comunicación).
- Promover ambientes de trabajo libres de violencia.
Capacitar a los mandos superiores y medios sobre las formas y manifestaciones de acoso sexual.
- Crear y proveer espacios de escucha con los empleados.
- Adoptar procedimientos adecuados y efectivos de atención y reparación de víctimas.
- Tramitar de manera adecuada las quejas por acoso sexual.

Temas de promoción y prevención para abordar en programas y campañas:

- Comunicación asertiva.
- Violencia en las relaciones
- Enfoque colaborativo en el trabajo en equipo.
- Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven la violencia.
- Detección de signos y señales de alerta de situaciones de acoso sexual y cómo actuar antes ellos – identificación y reporte de situaciones compatibles con acoso sexual.

IX. PROCEDIMIENTO ATENCIÓN A PRESUNTOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

A. RUTA INTERNA

Canales de Denuncia:

- Canal Principal: Talento Humano o quien haga sus veces
 - Responsable: Asistente Administrativa
 - Contacto: angela.montoya@cooperativaanserma.com.co
 - Ubicación: Anserma Caldas carrera 5 22 04

B. PROCEDIMIENTO

1. Recepción de la Denuncia

- Cualquier trabajador puede denunciar protegiendo su identidad
- Se asigna número de seguimiento
- Plazo inicial de respuesta: 48 horas

2. Investigación

- Seguimiento inicial: 5-6 días
- Investigación completa: hasta 55 días hábiles
- Medidas cautelares inmediatas (separación del presunto agresor)

3. Resolución

- Decisión basada en hallazgos
- Aplicación de medidas disciplinarias según Reglamento de Trabajo
- Seguimiento post-resolución

4. Medidas de Protección:

- Confidencialidad absoluta
- No represalias
- Apoyo psicológico
- Separación física del presunto agresor
- Estabilidad laboral reforzada (6 meses)

C. RUTA EXTERNA

Entidades Competentes:

Fiscalía General de la Nación

- Competencia: Investigación penal del delito de acoso sexual
- Denuncia directa por parte de la víctima

Ministerio del Trabajo / Inspecciones de Trabajo

- Competencia: Supervisión del cumplimiento de obligaciones laborales
- Imposición de multas por incumplimiento normativo

Otras Entidades de Apoyo:

- Comisarías de Familia
- Juzgados competentes
- Líneas de atención especializadas

Nota: Según el Código Penal, Artículo 210-A, el Acoso Sexual se sanciona con prisión de uno (1) a tres (3) años.

D. SIMULTANEIDAD CON TRÁMITES EXTERNOS

El procedimiento interno podrá desarrollarse de forma paralela con el proceso penal, tomando decisiones con base en las etapas y términos establecidos en el Reglamento de Trabajo de la Cooperativa.

ROL DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

LABORAL: El Acoso Sexual Laboral es una conducta no conciliable. Por tanto, debe ser remitido al área de talento humano.

APOYO A DENUNCIANTES O VÍCTIMAS: En caso de presentarse una denuncia o determinarse la existencia de Acoso Sexual Laboral, se tomarán las siguientes medidas:

Protecciones Garantizadas:

- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra denunciantes, testigos, colaboradores o participantes en investigaciones.
- Protección de datos: La divulgación no autorizada se considera falta grave con aplicación de medidas disciplinarias.
- Confidencialidad y reserva: Los procesos tienen carácter confidencial y reservado, cumpliendo con el debido proceso.
- Apoyo psicológico: Acompañamiento psicológico disponible para víctimas.
- Estabilidad laboral: Protección contra despidos durante 6 meses posteriores a la denuncia.

GENERALIDADES.

1. El colaborador deberá de solicitar a Talento Humano o al líder de SST el formato de solicitud de gestión para describir la conducta o el presunto caso de acoso sexual.
2. Talento Humano o la líder de SST hará la entrega del formato de gestión para que el colaborador diligencie el mismo.
3. Una vez el colaborador tenga el formato, deberá de diligenciarlo en su totalidad y este deberá de ser enviado a comitedeconvivencia@cooperativaanserma.com.co.
4. Una vez recibido el correo de solicitud, el líder de SST o Talento Humano dará respuesta a vuelta de correo informando y confirmando la recepción del presunto caso o conducta de acoso sexual.
5. Talento Humano o quien haga sus veces realizará la citación al posible sujeto pasivo (víctima) para que este, en medio de un espacio seguro y de total confidencialidad, haga una ampliación de la información sobre el presunto caso o conducta de acoso sexual al cual haya sido víctima.
6. Una vez el posible sujeto pasivo (víctima) haya proporcionado toda la información verbal, éste deberá de proporcionar a Talento Humano toda evidencia o soporte físico o magnético que de veracidad de su reporte de presunto caso o conducta de acoso sexual.

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANSERMA

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL



7. Una vez Talento Humano haya recolectado toda la información y soportes del presunto caso o conducta de acoso sexual, ésta deberá de escalar la información a la firma de abogados vinculados a la Cooperativa.

Todos los niveles de la Cooperativa se comprometen a:

1. Tienen la responsabilidad de conocer y cumplir tanto la política como el programa de convivencia laboral.
2. Participar en los procesos de capacitación que determine la Cooperativa.
3. Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la Cooperativa para la convivencia laboral.
4. Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
5. Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6. Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7. Son responsables de manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8. Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
9. Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de investigación y suministrar al área de Talento Humano toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10. En los casos que se presenten un conflicto entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11. Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia.

COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANSERMA
POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL



Esta política se aprueba en el mes de febrero de 2026 será distribuida, divulgada y conocida a todos nuestros colaboradores en los diferentes niveles de la Cooperativa de Caficultores de Anserma.

CESAR JULIO DIAZ LASSO
Representante legal