



**COOPERATIVA LABOYANA DE  
TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA  
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL  
EN EL ÁMBITO LABORAL**

Versión: 01

Código: GG-PO-013

Fecha: 9/04/2026

En COOTRANSLABOYANA, nos comprometemos a garantizar un ambiente laboral seguro, inclusivo, respetuoso y libre de acoso sexual, en cumplimiento con la Ley 2365 de 2024. Esta ley establece disposiciones claras sobre la prevención, denuncia, y sanción de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. Cootranslaboyana asegura que la información brindada será manejada bajo todas medidas de confidencialidad y no tomará represalias, ni permitirá que cualquier otra persona o grupo de personas lo haga.

De conformidad con la Ley se entiende 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.


### **ALCANCE**

La presente Política es aplicable a las víctimas de acoso sexual y a las personas que cometan acoso sexual en el contexto laboral.

Se entiende que hacer parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores directos, trabajadores en misión, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, estudiantes en formación incluidos practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral, sin discriminación alguna por género, edad, religión, etnia, orientación sexual, identidad de género, cargo, antigüedad o cualquier otra condición personal o laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos (Art. 7 Ley 2365 de 2024):

- En el lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual, 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.
- Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada, donde se toma descanso o donde se come, o en las instalaciones sanitarias de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

	<b>COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Código: GG-PO-013</b>
		<b>Fecha: 9/04/2026</b>

- En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

Incurrir en una conducta que se configure como acoso sexual será calificada como una falta grave del colaborador y podrá dar lugar, después de la verificación correspondiente, a la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación con justa causa del contrato de trabajo de conformidad con el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del C.S.T, norma subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

### **OBJETIVOS**


- Prevenir el acoso sexual en todas sus formas, mediante la sensibilización y capacitación continua de sus colaboradores.
- Erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad y derechos de los colaboradores, especialmente aquellas de naturaleza sexual no deseada.
- Establecer mecanismos claros para la denuncia de casos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y protección de las personas que denuncien.
- Promover una cultura de respeto e igualdad, donde todas las personas tengan un trato digno y se respeten sus derechos, un entorno laboral libre de violencia, discriminación y hostigamiento, donde todas las personas puedan desempeñar sus funciones sin temor a ser objeto de acoso.

### **RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA**

**Capacitación y sensibilización:** Cootranslaboyana se compromete a ofrecer programas de capacitación periódicos para sensibilizar a todos los colaboradores sobre el acoso sexual en el contexto laboral y cómo prevenirlo.

**Canal de denuncias:** Cootranslaboyana establece el canal de denuncias a través de medio físico y electrónico mediante el correo [quejasacososexualcootranslaboy@gmail.com](mailto:quejasacososexualcootranslaboy@gmail.com) accesible y seguro, para que los colaboradores puedan reportar casos de acoso sexual en el contexto laboral sin temor a represalias.

**Socialización quejas y denuncias:** Cootranslaboyana publicará semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del

	<b>COOPERATIVA LABOYANA DE TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Código: GG-PO-013</b>
		<b>Fecha: 9/04/2026</b>

respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y privacidad de las partes.

**Actos de censura:** Cootranslaboyana se abstendrá de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual en el contexto laboral y ejecutar actos de revictimización.

**Protección y garantías de la víctima:** Durante todo el proceso de investigación, la empresa adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional.

**Entrega de información:** Cootranslaboyana informará a la persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

**Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** Cootranslaboyana remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

**Auditorías para denunciar el acoso sexual:** Cootranslaboyana realizará auditorías internas para garantizar que los procedimientos sean seguidos adecuadamente y que todos los colaboradores tengan conocimiento de esta política.

#### **PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL**

1. **Notificación inicial:** Cualquier colaborador que haya sufrido acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento del mismo, podrá presentar una queja ante el Departamento de Talento humano, a través de comunicación física o medio virtual mediante el correo electrónico [quejasacososexualcootranslaboy@gmail.com](mailto:quejasacososexualcootranslaboy@gmail.com), estableciendo las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, es decir, describiendo qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y por parte de quién(es), adjuntando los soportes en caso de contar con ellos.
2. **Recepción y registro de la denuncia:** Cootranslaboyana recibirá la denuncia, garantizando que todas sean recibidas, registradas y mantenidas confidencialmente, adelantando la investigación correspondiente de manera inmediata conforme el procedimiento interno establecido para tal fin y garantizarán la confidencialidad y reserva de la información que ponga en conocimiento la presunta víctima y por su parte, garantizarán el debido proceso al denunciado.
3. **Entrega de información y orientación:** de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 11 de Ley 2365 de 2024, Cootranslaboyana informará a la



**COOPERATIVA LABOYANA DE  
TRANSPORTADORES COOTRANSLABOYANA  
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL  
EN EL ÁMBITO LABORAL**

Versión: 01

Código: GG-PO-013

Fecha: 9/04/2026

persona que denuncie un caso de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

4. **Remitir denuncia ante la entidad pertinente:** Cootranslaboyana remitirá de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente - Fiscalía General de la Nación., a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad, de acuerdo a lo establecido en el numeral 5 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.
5. **Solicitud apoyo ARL:** Cootranslaboyana solicitará acompañamiento psicológico a la Administradora de Riesgos Laborales a petición de la persona que denuncie un caso de acoso sexual.
6. **Medidas de resguardo:** Cootranslaboyana adoptará medidas para proteger a la víctima, evitando cualquier tipo de represalia, discriminación o daño adicional. Se evaluarán posibles medidas de protección, como reasignación de funciones, cambios de puesto de trabajo y/o de jornada laboral o asignación de trabajo a distancia (remoto, en casa o teletrabajo).

Por considerarse delito, la investigación, juzgamiento y sanción de hechos que se configuren como acoso sexual en cualquiera de sus formas, estará a cargo de la Fiscalía General de la Nación y los Jueces de la República de acuerdo con la Ley 906 de 2004.


Para denunciar conductas de acoso sexual, la persona que se considere víctima de estas puede acudir directamente a la Fiscalía General de la Nación o a los centros de atención designados para apoyo y orientación.

Aunado a lo anterior, en los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja deberá ser presentada de forma paralela ante la Inspección de Trabajo, el cual se encargará de realizar el respectivo seguimiento, lo anterior, conforme a lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

#### **VIGENCIA**

Esta política entrará en vigencia a partir de su publicación.

La Empresa revisará y actualizará continuamente esta política para asegurar su efectividad y cumplimiento con las normativas vigentes.

  
MAURICIO ORDÓÑEZ CLEVEZ

Gerente