



POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	05/06/2025	Creación del documento	Director SGI

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	FECHA DE EMISIÓN 05/06/2025
Original Firmado	Original Firmado	Original Firmado	
YULY PRADA DIRECTOR SGI	ANGELICA BULLA GERENTE	ANGELICA BULLA GERENTE	

	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CÓDIGO: GG-PO-03
		Fecha: 05/06/2025
		Versión 1
		Página 2 de 3

COSEQUIN LTDA., está comprometida con ofrecer un entorno laboral sano, seguro y respetuoso, donde se garanticen condiciones dignas y justas para todos sus colaboradores. Con el fin de promover un ambiente de trabajo libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia de género, la empresa implementa mecanismos de prevención, corrección y control, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 y la Circular 026 de 2023.

COSEQUIN LTDA, se compromete a proporcionar a los colaboradores los medios necesarios para fomentar el respeto y prevenir cualquier conducta que pueda ser percibida como intimidatoria, hostil o desagradable. Asimismo, se compromete a abordar de manera proactiva cualquier caso de acoso laboral, acoso sexual y violencia de género con el objetivo de prevenir dichos comportamientos desde una perspectiva preventiva. Con este fin, la empresa integrará la prevención de estas conductas en sus sistemas de gestión y establecerá mecanismos ágiles para la atención y resolución efectiva de los casos presentados.

Con el propósito de asegurar que todos los empleados tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico así que cuando se identifique con un comportamiento asociado a hostigamiento o conductas de acoso laboral, queda sujeto a un proceso de evaluación establecido en la normatividad vigente y los procedimientos determinados al interior de la empresa; Además, se prohíbe terminantemente cualquier forma de represalia contra los empleados que presenten denuncias de acoso laboral o participen en investigaciones relacionadas con esta conducta y se fijan los siguientes principios que han de ser cumplidos por todos los miembros de la empresa tales como:

- Velar por el Cumplimiento de los valores corporativos
- No debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o practicas relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- Prevenir el acoso laboral, acoso sexual y violencia de género, defendiendo los derechos de todos los colaboradores a ser tratados con dignidad.
- Favorecer espacios de participación y consulta teniendo en cuenta las ideas del capital humano
- No debe permitir ningún comportamiento amenazador, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y donde sea aplicable.
- Evitar cualquier forma de maltrato laboral que afecte la integridad física, social y mental de los empleados.

	POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL	CÓDIGO: GG-PO-03
		Fecha: 05/06/2025
		Versión 1
		Página 3 de 3

- Rechazar de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el agresor, ni cuál sea su rango jerárquico.
- Prevenir el acoso laboral y sexual, violencia basada en genero contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, en aras de un ambiente laboral sano, seguro e inclusivo para todas las personas de la organización sin importar su sexo, orientación sexual, edad, cargo u otro.
- Dar aplicación a la Ley 1010 de 2006, en concordancia con la Circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, Ley 2365 de 2024, y Circular 055 de 2024, para prevenir toda clase de discriminación, violencia y acoso laboral y sexual, dentro del ambiente laboral, teniendo como referencia la presente política, los procedimientos, manual de convivencia, reglamentos y demás que regulen la protección frente al acoso laboral – sexual.

Basándose en lo mencionado anteriormente, se ha establecido una ruta de atención en caso de acoso laboral, la cual se puede utilizar de la siguiente manera:

1. Para reportar posibles casos de acoso laboral y acoso sexual, se debe enviar un correo electrónico a cosequin.comitelaboral@gmail.com para proceder con la comunicación correspondiente.
2. Una vez recibido y revisado el correo, se dará trámite al caso dentro de los primeros 15 días hábiles.
3. Se convocará al Comité de Convivencia Laboral mediante correo electrónico para abordar el caso.
4. El Comité se reunirá para analizar la queja y las pruebas presentadas por el trabajador afectado.
5. Se dará una respuesta al trabajador afectado y se finalizará el procedimiento.

Tanto la empresa, como todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas se comprometen a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho a ser tratados con dignidad, conservando un clima laboral adecuado.

El no cumplimiento de esta política será considerado una falta grave y como tal se le dará el manejo contemplado en el capítulo XIII artículo 50 del reglamento interno de la empresa.

Esta Política será publicada, divulgada a todo el personal durante la inducción, reinducción y capacitación, con la finalidad de que los trabajadores, conozcan, entiendan, identifiquen y se comprometan con los aspectos contemplados en la misma será actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente.