



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

COOHOBIENESTAR, como entidad comprometida con el bienestar integral de sus trabajadores, reconoce que el acoso sexual en el ámbito laboral es una grave violación de los derechos humanos fundamentales, que atenta contra la dignidad, la integridad física y psicológica, la igualdad de oportunidades y el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. En consecuencia, y en estricto cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normatividad aplicable, se adopta el presente Protocolo de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral.

Este protocolo no solo busca dar cumplimiento a un imperativo legal, sino que refleja la convicción de COOHOBIENESTAR de que un ambiente laboral libre de acoso sexual es esencial para el desarrollo personal y profesional de todos sus trabajadores, así como para el logro de los objetivos organizacionales. La prevención, detección temprana, atención integral a las víctimas y sanción justa y oportuna de los responsables son pilares fundamentales de este protocolo.

II. OBJETIVO GENERAL

Garantizar, de manera efectiva y proactiva, el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencias de todos los trabajadores y trabajadoras de COOHOBIENESTAR, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen étnico, religión, opinión política, discapacidad o cualquier otra condición personal o social. Para ello, se implementarán medidas concretas de prevención, protección, atención integral y sanción del acoso sexual en el contexto laboral, en estricto cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, sus decretos reglamentarios y demás normas concordantes. Se promoverá una cultura organizacional basada en el respeto, la tolerancia, la equidad y la no violencia.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Prevenir:** Implementar estrategias y acciones efectivas para evitar la ocurrencia de conductas de acoso sexual en todos los niveles y áreas de COOHOBIENESTAR, a través de la sensibilización, la capacitación, la difusión de información y la promoción de una cultura de respeto y buen trato.
2. **Proteger:** Establecer mecanismos claros, accesibles y confidenciales para que las víctimas de acoso sexual puedan denunciar sin temor a represalias, garantizando su seguridad, integridad y bienestar durante todo el proceso.
3. **Atender:** Brindar atención integral, oportuna y especializada a las víctimas de acoso sexual, que incluya apoyo psicológico, asesoría legal, acompañamiento médico (si es necesario) y orientación sobre los recursos disponibles. Se promoverá un enfoque de atención centrado en la víctima, respetando su autonomía y decisiones.
4. **Investigar:** Realizar investigaciones imparciales, exhaustivas, confidenciales y expeditas de todas las denuncias de acoso sexual, garantizando el debido proceso





y el derecho a la defensa tanto de la víctima como del presunto agresor(a). Se utilizarán metodologías y herramientas adecuadas para la recolección y análisis de pruebas.

5. **Sancionar:** Aplicar sanciones proporcionales a la gravedad de la falta y a las circunstancias del caso, a los responsables de acoso sexual, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, la Ley 2365 de 2024 y demás normatividad aplicable. Las sanciones tendrán un carácter disuasorio y ejemplarizante.
6. **Promover:** Fomentar una cultura organizacional de cero tolerancia al acoso sexual, basada en el respeto mutuo, la igualdad de género, la no discriminación y la resolución pacífica de conflictos. Se impulsarán espacios de diálogo, reflexión y participación activa de todos los trabajadores.
7. **Erradicar:** Realizar las medidas necesarias para la eliminación de esta conducta en la cooperativa.

IV. DEFINICIONES

Para efectos de este protocolo, y en concordancia con la Ley 2365 de 2024, se entenderá por:

- **Acoso sexual en el ámbito laboral:** Toda conducta verbal (comentarios, insinuaciones, bromas de carácter sexual), física (tocamientos, roces, acercamientos no deseados) o no verbal (exhibición de imágenes de contenido sexual, gestos obscenos, envío de mensajes electrónicos de carácter sexual), no deseada ni consentida por la persona que la recibe, de naturaleza sexual o con una clara connotación sexual. Esta conducta debe ocurrir en el contexto de una relación laboral, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, durante o fuera del horario laboral, pero siempre en relación con el empleo (por ejemplo, en eventos sociales de la empresa, viajes de trabajo, comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, etc.). El acoso sexual puede tener el propósito o el efecto de:
 - Atentar contra la dignidad de la persona.
 - Crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
 - Interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral de la persona.
 - Condicionar el empleo, la promoción, la capacitación u otras oportunidades laborales a la aceptación de favores sexuales (acoso sexual "quid pro quo").
- **Víctima:** Cualquier persona, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, cargo o tipo de vinculación, que haya sido objeto de una conducta de acoso sexual en el ámbito laboral de COOHOBIEENESTAR.
- **Presunto(a) agresor(a):** Persona, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, cargo o tipo de vinculación, a quien se le imputa la comisión de una conducta de acoso sexual en el ámbito laboral de COOHOBIEENESTAR.
- **Retaliación:** Cualquier acto de intimidación, amenaza, represalia, trato adverso, discriminación o perjuicio laboral (por ejemplo, despido, traslado injustificado, negación de oportunidades, etc.) que se ejerza contra una persona por haber





denunciado acoso sexual, haber testificado en una investigación, haber apoyado a una víctima o haberse negado a participar en conductas de acoso sexual.

- **Violencia institucional:** Cualquier acción, omisión o negligencia por parte de COOHOBIENESTAR, sus directivos, empleados o representantes que tenga como consecuencia:
 - Revictimizar a la persona que ha sufrido acoso sexual.
 - Obstaculizar su acceso a la justicia o a los mecanismos de protección.
 - Impedir la investigación, sanción o reparación del daño.
 - Perpetuar la impunidad o la tolerancia frente al acoso sexual.
 - Negar la atención integral a la víctima.

V. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS (Artículo 5, Ley 2365 de 2024)

COOHOBIENESTAR reconoce, garantiza y protege de manera integral los siguientes derechos de las víctimas de acoso sexual, en consonancia con el Artículo 5 de la Ley 2365 de 2024, la Constitución Política, los tratados internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia aplicable:

1. **A la verdad:** Derecho a conocer la verdad completa, objetiva y verificable sobre los hechos de acoso sexual, incluyendo la identidad del agresor(a), las circunstancias en que ocurrieron los hechos, las consecuencias y las medidas adoptadas por la Cooperativa.
2. **A la dignidad:** Derecho a ser tratadas con respeto, consideración, empatía y sin ningún tipo de discriminación. Se prohíbe cualquier comentario, actitud o trato que menoscabe la dignidad de la víctima, la culpabilice, la estigmatice o la revictimice.
3. **A la intimidad y confidencialidad:** Derecho a que su caso sea manejado con la máxima discreción y reserva. La información relacionada con la denuncia, la investigación y la identidad de la víctima solo podrá ser revelada con su consentimiento expreso o cuando sea estrictamente necesario para el desarrollo del proceso y la protección de sus derechos, siempre en cumplimiento de la ley de protección de datos personales.
4. **A la libertad de expresión:** Derecho a expresar libremente sus opiniones, sentimientos, preocupaciones y necesidades relacionadas con el acoso sexual, sin temor a represalias, censura o intimidación.
5. **A la atención integral en salud:** Derecho a recibir atención médica, psicológica y social oportuna, adecuada y especializada, si la requiere como consecuencia del acoso sexual. COOHOBIENESTAR facilitará el acceso a estos servicios, a través de la EPS, la ARL o los mecanismos que correspondan.
6. **Al acceso efectivo a la justicia:** Derecho a presentar denuncias ante las autoridades competentes (internas y externas) y a que estas sean investigadas de manera pronta, imparcial, exhaustiva y confidencial. COOHOBIENESTAR colaborará plenamente con las autoridades en las investigaciones.
7. **A la reparación:** Derecho a ser reparadas integralmente por el daño sufrido, lo cual puede incluir medidas de restitución (restablecimiento de la situación anterior al acoso), indemnización (compensación económica por los perjuicios),





rehabilitación (apoyo para la recuperación física y psicológica), satisfacción (disculpas públicas, reconocimiento de la responsabilidad) y garantías de no repetición (medidas para evitar que el acoso se repita).

8. **A la no repetición:** Derecho a que COOHOBIEENSTAR adopte medidas efectivas para prevenir la ocurrencia de nuevos casos de acoso sexual, incluyendo la revisión y ajuste de políticas, procedimientos, capacitaciones y mecanismos de control.
9. **A la no revictimización:** Derecho a no ser sometidas a tratos crueles, inhumanos, degradantes, humillantes o discriminatorios durante el proceso de denuncia, investigación y atención. Se prohíbe cualquier forma de culpabilización, estigmatización o cuestionamiento de la credibilidad de la víctima.
10. **A la no violencia institucional:** Derecho a no ser objeto de acciones, omisiones o negligencias por parte de COOHOBIEENSTAR o sus representantes que obstaculicen su acceso a la justicia, la protección o la reparación.
11. **A la protección frente a retaliaciones:** Derecho a no ser objeto de ninguna forma de represalia, intimidación, amenaza o trato adverso por haber denunciado acoso sexual, haber participado en una investigación o haber apoyado a una víctima. COOHOBIEENSTAR adoptará medidas preventivas y correctivas para garantizar este derecho.
12. **A la no confrontación con su agresor:** Derecho a no ser obligadas a confrontarse directamente con la persona acusada de acoso sexual, salvo que sea absolutamente indispensable para la investigación y se realice con las debidas garantías de seguridad, respeto y dignidad para la víctima, y con su consentimiento informado.

VI. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL (Artículo 9, Ley 2365 de 2024)

COOHOBIEENSTAR implementará un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, de carácter integral, permanente y participativo, que incluirá, como mínimo, las siguientes estrategias, indicadores, lineamientos y acciones:

1. Campañas de prevención y sensibilización:

- **Diseño e implementación:** Se diseñarán e implementarán campañas de prevención y sensibilización periódicas (al menos una vez al año) y específicas (dirigidas a diferentes grupos de trabajadores, según sus roles y responsabilidades).
- **Contenido:** Las campañas abordarán los siguientes temas:
 - Definición clara y ejemplos concretos de acoso sexual en el ámbito laboral.
 - Derechos de las víctimas y obligaciones de los empleadores.
 - Mecanismos de denuncia y rutas de atención.
 - Consecuencias del acoso sexual para la víctima, el agresor y la organización.
 - Promoción de una cultura de respeto, igualdad y no tolerancia al acoso sexual.
 - Desmitificación de creencias erróneas sobre el acoso sexual.
 - Fomento de la intervención de testigos ("bystander intervention").
- **Metodología:** Se utilizarán diversos formatos y canales de comunicación, incluyendo:
 - Talleres interactivos y participativos.





- Charlas informativas.
- Material impreso (carteles, folletos, guías).
- Material audiovisual (videos, animaciones).
- Comunicados internos (correo electrónico, intranet, carteleras).
- Redes sociales (si aplica).
- Eventos especiales (semanas temáticas, jornadas de sensibilización).
- **Lenguaje inclusivo:** Todas las campañas y materiales utilizarán un lenguaje claro, sencillo e inclusivo, que evite estereotipos de género y promueva la igualdad.
- **Evaluación:** Se realizará una evaluación para saber que tanto aprendió el personal de la cooperativa.

2. Estrategias de Comunicación:

- **Diversificación de canales:** Se utilizarán múltiples canales de comunicación para difundir información sobre la prevención y atención del acoso sexual, incluyendo:
 - Aplicaciones o plataformas digitales internas.
 - Correo electrónico institucional.
 - Intranet.
 - Carteleras físicas y virtuales.
 - Reuniones de equipo.
 - Boletines informativos.
 - Redes sociales (si aplica, con un enfoque profesional y respetuoso).
- **Contenido periódico:** Se publicarán periódicamente artículos, noticias, testimonios (anonimizados), infografías y otros contenidos relevantes en los diferentes canales de comunicación.
- **Participación de los trabajadores:** Se fomentará la participación activa de los trabajadores en la creación y difusión de contenidos, a través de concursos, encuestas, foros de discusión, etc.

3. Lineamientos para políticas y rutas de atención:

- **Políticas internas:** Se desarrollarán políticas internas claras, específicas y detalladas sobre:
 - Prevención del acoso sexual.
 - Prohibición expresa del acoso sexual.
 - Procedimiento de denuncia, investigación y sanción.
 - Protección de las víctimas y de los testigos.
 - Medidas de reparación y no repetición.
 - Confidencialidad y protección de datos.
- **Rutas de atención:** Se establecerán rutas de atención claras, accesibles y confidenciales para las víctimas, que incluyan:
 - Puntos de contacto inicial (a quién acudir).
 - Procedimiento para presentar la denuncia.
 - Pasos de la investigación.
 - Medidas de protección disponibles.
 - Apoyo psicosocial y legal.
 - Mecanismos de seguimiento y evaluación.

4. Coordinación con administradoras de riesgos laborales (ARL):

- **Convenios:** Se establecerán convenios o acuerdos de colaboración con la ARL a la que esté afiliada COHOBIENESTAR para:





- Implementar programas de prevención del acoso sexual como riesgo psicosocial.
- Brindar capacitación especializada a los trabajadores y al Comité de Convivencia Laboral.
- Ofrecer atención en salud mental a las víctimas de acoso sexual.
- Realizar investigaciones conjuntas de casos de acoso sexual, cuando sea pertinente.

5. Divulgación y socialización:

- **Alcance:** Se garantizará que todos los trabajadores de COOHOBIEENESTAR, sin excepción, conozcan el presente protocolo, las políticas internas y las rutas de atención.
- **Métodos:** Se utilizarán diversos métodos de divulgación y socialización, incluyendo:
 - Entrega de una copia del protocolo a cada trabajador al momento de su ingreso.
 - Publicación del protocolo en la intranet y en lugares visibles.
 - Realización de jornadas de socialización y capacitación.
 - Inclusión del tema en las inducciones y reinducciones.

6. Prevención del riesgo psicosocial:

- **Evaluación:** Se realizarán evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial, incluyendo el acoso sexual, utilizando herramientas validadas y con la participación de los trabajadores.
- **Intervención:** Con base en los resultados de la evaluación, se implementarán medidas de intervención para prevenir y controlar el riesgo psicosocial, incluyendo:
 - Mejoras en la organización del trabajo.
 - Fortalecimiento del liderazgo y la comunicación.
 - Promoción del trabajo en equipo y el apoyo social.
 - Capacitación en habilidades de afrontamiento y resolución de conflictos.
 - Fomento de un clima laboral positivo y respetuoso.

VII. OBLIGACIONES DE COOHOBIEENESTAR (Artículo 11, Ley 2365 de 2024)

COOHOBIEENESTAR, en su calidad de empleador, asume las siguientes obligaciones, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y demás normativa aplicable:

1. **Adoptar y divulgar:** Adoptar formalmente el presente protocolo y divulgarlo ampliamente entre todos sus trabajadores, utilizando los canales de comunicación interna establecidos y garantizando que sea accesible para todos.
2. **Garantizar:** Asegurar un ambiente laboral libre de acoso sexual, implementando medidas preventivas, de protección y de atención integral a las víctimas. Esto implica una responsabilidad activa y permanente de la Cooperativa.
3. **Prevenir:** Adoptar medidas concretas y efectivas para prevenir la ocurrencia de conductas de acoso sexual, incluyendo la capacitación, la sensibilización, la promoción de una cultura de respeto y la evaluación y control del riesgo psicosocial.
4. **Investigar:** Investigar de manera pronta (sin demoras injustificadas), imparcial (sin sesgos ni prejuicios), exhaustiva (recopilando todas las pruebas relevantes),





confidencial (protegiendo la identidad de las partes y la información del caso) y respetuosa (garantizando el debido proceso y los derechos de todos los involucrados) todas las denuncias de acoso sexual que se presenten, siguiendo el procedimiento establecido en este protocolo.

5. **Sancionar:** Imponer sanciones disciplinarias justas, proporcionales a la gravedad de la falta y consistentes con el Reglamento Interno de Trabajo y la ley, a los trabajadores que sean encontrados responsables de acoso sexual, después de haberse agotado el debido proceso. Las sanciones tendrán un carácter correctivo, disuasorio y ejemplarizante.
6. **Proteger:** Adoptar medidas efectivas para proteger a las víctimas de acoso sexual de cualquier forma de retaliación, intimidación, amenaza o trato adverso. Se garantizará la confidencialidad de la denuncia y se brindará el apoyo necesario para preservar su bienestar y estabilidad laboral.
7. **Brindar:** Ofrecer apoyo integral a las víctimas de acoso sexual, que incluya:
 - a. Atención psicológica y emocional.
 - b. Asesoría legal.
 - c. Acompañamiento en el proceso de denuncia y en las gestiones necesarias.
 - d. Información sobre los recursos disponibles (internos y externos).
 - e. Facilitación del acceso a servicios de salud, si es necesario.
8. **Promover:** Fomentar activamente una cultura organizacional de respeto, igualdad, no discriminación y cero tolerancia al acoso sexual, a través de la comunicación, la capacitación, la participación de los trabajadores y el liderazgo ejemplar de los directivos.
9. **Capacitar:** Impartir capacitación obligatoria y periódica a todos los trabajadores, incluyendo directivos, mandos medios y personal de base, sobre:
 - a. El contenido de este protocolo.
 - b. La Ley 2365 de 2024 y demás normatividad aplicable.
 - c. La definición y las diferentes formas de acoso sexual.
 - d. Los derechos de las víctimas y las obligaciones de los empleadores.
 - e. Los mecanismos de denuncia y las rutas de atención.
 - f. La prevención del acoso sexual y la promoción de un ambiente laboral respetuoso.
 - g. La intervención de testigos ("bystander intervention").
10. **Evaluar:** Evaluar periódicamente (al menos una vez al año) la efectividad de este protocolo y de las medidas implementadas para prevenir y atender el acoso sexual. Se realizarán encuestas de clima laboral, entrevistas, grupos focales y otros mecanismos para recoger la retroalimentación de los trabajadores y realizar los ajustes necesarios.
11. **No promover:** Abstenerse de cualquier acción u omisión que pueda promover la revictimización, la violencia institucional o la confrontación innecesaria entre la víctima y el presunto agresor. Se evitará cualquier tipo de presión, coacción o manipulación que pueda afectar la objetividad de la investigación o la protección de los derechos de las partes.





VIII. MECANISMOS DE QUEJA (Artículo 15, Ley 2365 de 2024) (Ampliado)

COOHOBIENESTAR establece los siguientes mecanismos de queja, claros, accesibles, confidenciales y seguros, para que cualquier trabajador que se considere víctima de acoso sexual pueda presentar su denuncia:

1. Canales de denuncia:

- **Confidencialidad absoluta:** Se garantiza la absoluta confidencialidad de la identidad de la víctima, del presunto agresor y de toda la información relacionada con la denuncia, salvo que la víctima autorice expresamente lo contrario o que la ley exija su revelación a las autoridades competentes (por ejemplo, en una investigación judicial). Se implementarán medidas de seguridad para proteger la información y evitar filtraciones.
- **Accesibilidad universal:** Los canales de denuncia serán accesibles para todos los trabajadores, independientemente de su cargo, nivel educativo, ubicación geográfica o cualquier otra condición. Se tendrán en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.
- **Opciones diversificadas:**
 - Presencial: La víctima podrá presentar su denuncia verbalmente o por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, el área de Recursos Humanos o, en su defecto, ante un directivo de confianza. Se levantará un acta detallada de la denuncia, que será firmada por la víctima y el receptor.
 - Escrito: La víctima podrá enviar su denuncia por escrito a través de:
 - Correo electrónico: Se habilitará una dirección de correo electrónico específica y confidencial para la recepción de denuncias de acoso sexual contacto@coohobienestar.org. Se garantizará la seguridad y confidencialidad de esta cuenta.
 - Buzón físico: Se instalará un buzón físico en un lugar discreto y de fácil acceso, pero que garantice la confidencialidad de las denuncias depositadas. El buzón será revisado periódicamente por el Comité de Convivencia Laboral o el área de Recursos Humanos.
 - Virtual: Si COOHOBIENESTAR cuenta con una plataforma en línea o intranet, se habilitará un módulo específico y seguro para la presentación de denuncias de acoso sexual, que garantice el anonimato y la confidencialidad, si la víctima así lo desea.
 - Telefónico: Se habilitará la línea telefónica 313 560 0507.

2. Procedimiento de denuncia (Detallado):

- **Recepción:** La denuncia, independientemente del canal utilizado, será recibida por el Comité de Convivencia Laboral o, en su defecto, por el área de Recursos Humanos. Se acusará recibo de la denuncia a la víctima, indicándole el número de caso asignado y los pasos a seguir.
- **Registro:** Se registrará la denuncia en un sistema confidencial y seguro, asignándole un número de caso único. Se registrarán los datos básicos de la denuncia (fecha, hora, canal de recepción, descripción inicial de los hechos, identificación de la víctima y del presunto agresor, si se conocen), pero se protegerá la información sensible.





- **Evaluación inicial:** El Comité de Convivencia Laboral o el área de Recursos Humanos realizará una evaluación inicial inmediata de la denuncia para determinar:
 - La verosimilitud de los hechos.
 - La necesidad de adoptar medidas de protección urgentes para la víctima.
 - Si la denuncia corresponde a un caso de acoso sexual o a otro tipo de situación (en cuyo caso se derivará al área correspondiente).
- **Medidas de protección:** Si la evaluación inicial indica que existe un riesgo para la seguridad, la integridad o la salud de la víctima, se adoptarán inmediatamente medidas de protección, que podrán incluir, entre otras:
 - Cambio temporal de puesto de trabajo, horario o turno de la víctima (siempre con su consentimiento informado).
 - Orden de no contacto entre la víctima y el presunto agresor (tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, si es necesario).
 - Suspensión provisional del presunto agresor (si la gravedad de los hechos lo amerita y lo permite la ley).
 - Acompañamiento psicológico y legal a la víctima.
 - Otras medidas que se consideren necesarias y proporcionales al caso.
- **Investigación formal:** Se iniciará una investigación formal, imparcial, exhaustiva, confidencial y expedita, siguiendo un protocolo detallado que garantice el debido proceso y el derecho a la defensa de todas las partes. La investigación incluirá:
 - Entrevistas individuales y confidenciales con la víctima, el presunto agresor y los testigos (si los hay).
 - Recopilación de pruebas documentales (correos electrónicos, mensajes, fotografías, videos, etc.).
 - Inspecciones al lugar de los hechos (si es pertinente).
 - Solicitud de informes a otras áreas de la Cooperativa (si es necesario).
 - Asesoría legal y técnica (si se requiere).
- **Informe de investigación:** El investigador (o equipo investigador) elaborará un informe escrito, detallado y objetivo, que contendrá:
 - Resumen de la denuncia y del procedimiento de investigación.
 - Relación de las pruebas recolectadas y analizadas.
 - Valoración de las pruebas y de los testimonios.
 - Conclusiones sobre la veracidad de los hechos y la responsabilidad del presunto agresor.
 - Recomendaciones sobre las medidas a adoptar (sanciones, medidas de reparación, medidas de no repetición).
- **Decisión:** El Comité de Convivencia Laboral (o la instancia que determine el Reglamento Interno de Trabajo) tomará una decisión motivada (es decir, explicando las razones de la decisión) con base en el informe de investigación, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa. La decisión podrá ser:
 - Declarar que no existen pruebas suficientes para acreditar el acoso sexual.
 - Declarar que sí existió acoso sexual y recomendar la aplicación de sanciones.





- Declarar que la situación corresponde a otro tipo de conflicto laboral y remitir el caso al área correspondiente.
- **Sanciones:** Si se comprueba la existencia de acoso sexual, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la gravedad de la falta, las circunstancias del caso, la reincidencia (si la hay) y lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley. Las sanciones podrán incluir:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión temporal del trabajo sin goce de sueldo.
 - Traslado de puesto de trabajo (si es viable y no perjudica a la víctima).
 - Terminación del contrato de trabajo con justa causa (en casos graves y reiterados).
- **Notificación:** Se notificará por escrito a la víctima y al presunto agresor sobre la decisión tomada, informándoles sobre sus derechos y los recursos que pueden interponer.
- **Seguimiento:** Se realizará un seguimiento periódico del caso para:
 - Verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas (sanciones, medidas de protección, medidas de reparación).
 - Prevenir la reincidencia del acoso sexual.
 - Evaluar la satisfacción de la víctima con el proceso y la atención recibida.
 - Identificar oportunidades de mejora en el protocolo y en las políticas de prevención.
- **Apoyo a la víctima:** Se brindará un servicio a la víctima, el cual consta de un apoyo económico, psicológico y jurídico.

IX. DISPOSICIONES FINALES

- **Vigencia:** El presente protocolo entrará en vigor a partir de la fecha de su socialización formal a todos los trabajadores de COOHOBIEENESTAR, la cual se realizará a través de reuniones informativas o publicación en lugar visible y de acceso a todos los empleados. Se dejará constancia escrita (física o digital) de la socialización y de la recepción del protocolo por parte de cada trabajador.
- **Revisión y actualización:** Este protocolo será revisado y actualizado periódicamente, como mínimo cada dos (2) años, o antes si se producen cambios normativos relevantes (modificaciones a la Ley 2365, nuevas leyes o decretos, jurisprudencia relevante) o si la evaluación de su efectividad así lo recomienda. Las revisiones y actualizaciones serán realizadas por el Comité de Convivencia Laboral (o la instancia designada), con la participación de los trabajadores (a través de encuestas, grupos focales, representantes, etc.) y la asesoría de expertos, si es necesario.
- **Divulgación:** Este protocolo estará disponible para su consulta en lugar visible y de acceso a todos los empleados.
- **Régimen supletorio:** En lo no previsto en este protocolo, se aplicará lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, el Reglamento Interno de Trabajo de COOHOBIEENESTAR, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y demás normas aplicables. Este protocolo ampliado proporciona una guía muy completa y





detallada para la prevención, protección y atención del acoso sexual en COHOBIENESTAR, cumpliendo con los requisitos de la Ley 2365 de 2024. Es crucial que la cooperativa se comprometa a su implementación efectiva y a su mejora continua. En caso de duda en la interpretación o aplicación de este protocolo, se aplicará el principio de favorabilidad al trabajador.

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ
Representante Legal
COHOBIENESTAR





DOCUMENTO:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

NOMBRE DE LA EMPRESA:

COOHOBIENESTAR

NIT:

801.000.102-9

CIUDAD:

ARMENIA QUINDÍO.

DIRECCIÓN:

CALLE 7 Nro. 16-16 BARRIO GALÁN. ARMENIA, QUINDIO

TELÉFONO:

313 560 0507

E-MAIL:

gerencia@coohobienestar.org

FECHA:

Marzo 21 de 2025

REPRESENTANTE LEGAL:

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ

JUAN JOSE GALVIS GOMEZ
REPRESENTANTE LEGAL